

Приложение \_\_ к коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
«Сургутский районный комплексный центр  
социального обслуживания населения»

**СОГЛАСОВАНО**

Начальника Управления социальной  
защиты населения по городу Сургуту  
и Сургутскому району



Е.Ф. Слободчикова

«1» августа 2019

**УТВЕРЖДАЮ**

Временно и.о. директора  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр  
социального обслуживания  
населения»



Т.А. Хазиахметова

«1» августа 2019

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Сургутский районный  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Т.Г. Кроль

«1» августа 2019

### **ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении системы оплаты труда работников  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного  
округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр  
социального обслуживания населения»**

Вводится в действие с «01» августа 2019

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29 мая 2019 года № 507-р «Об утверждении структур и штатной численности учреждений социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 августа 2019 года №706-р «Об утверждении положения о порядке премирования, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода средней заработной платы» внести в положение «Об установлении системы оплаты труда работников

бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» следующие изменения:

1.1. Таблицу подпункта 2.1.1 пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10505
1.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	10550
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	10712
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11248,60
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11785,30
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12319,80
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	12802,40

»

1.2. Таблицу подпункта 2.1.2 пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.		социальный работник	11280,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	12360,20
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	13516,90

»

1.3. Таблицу подпункта 2.1.3 пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	12149,70
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	18775,40

»

1.4. Таблицу подпункта 2.1.4 пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель	12360,20
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	12662,20
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед(логопед)	12813,20

»

1.5. Таблицу подпункта 2.1.5 пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		культурорганизатор	11793,30

»

1.7. Таблицу подпункта 2.1.7. пункта 2.1. раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	12360,20

»

1.8. Таблицу подпункта 2.1.8. пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша, кладовщик, буфетчик	10255
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	10355
2.2.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10500

»

1.9. Таблицу подпункта 2.1.9. пункта 2.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«2.1.9. Должностные оклады руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи <sup>1</sup> , сиделка <sup>2</sup>	10500,00
2.	специалист по закупкам <sup>5</sup> , специалист по охране труда <sup>6</sup> , специалист по противопожарной профилактике <sup>8</sup>	10712,00
3.	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) <sup>12</sup> , специалист по работе с семьей <sup>13</sup>	12512,50
4.	заместитель заведующего отделением (филиалом)	12841,90
5.	заведующий филиалом <sup>14</sup>	13516,90

Примечание:

<1> приказ Минтруда России от 12 апреля 2017 года № 351-н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<2> приказ Минтруда России от 30 июля 2018 года № 507-н «Об утверждении профессионального стандарта «Сиделка (помощник по уходу)»;

<5> приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<6> приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<8> приказ Минтруда России от 28 августа 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

<12> приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

<13> приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»;

<14> приказ Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи».

1.10. Таблицу пункта 5.1 раздела V изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1.	I группа	26499,20
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	18389,30
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	18813,60

»

#### Глава IV. «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат»

**4.1** К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

**4.2** Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

**4.3** Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:  
участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

**4.4** Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

**4.4.1** Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателя оценки эффективности деятельности работника.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

**4.4.2** КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения, занимающих в должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной



платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийского автономного округа – Югре (далее - отдельные категории работников) с целью повышения оплаты труда, а также достижения контрольных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Демсоцразвития Югры и утверждается приказом Демсоцразвития Югры.

✓ Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения) директор учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

Размер КЭД устанавливается директором учреждения индивидуально по каждому работнику согласно критериям оценки (приложение 6). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

Окончательный размер КЭД определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику.

Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

КЭД не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении, по основному месту работы. КЭД учитывается при определении средней заработной платы отдельным категориям работников при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

Показатель средней заработной платы отдельных категорий работников по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

**4.5** Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам учреждения в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 3 к настоящему Положению.

**4.6** Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения, состоявших в списочном составе за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал – в декабре текущего года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде, а также работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия и работникам, работающим по совместительству.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал:

«

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
3.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

»

**4.7** Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

При установлении премияльных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премиальной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия и работникам, работающим по совместительству.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

«

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, незтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

»

**4.8** Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также определения их размера является приказ директора учреждения.

**4.9** Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4.10** Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, устанавливаются приложением 3 к настоящему Положению.

**4.11** Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**4.12** Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, руководители структурных подразделений предоставляют экономисту учреждения служебные записки по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту служебные записки), в соответствии с приложениями 7, 8, 9 к настоящему Положению.

**4.13** Ежеквартально, до 25 числа текущего месяца, руководители структурных подразделений предоставляют экономисту учреждения служебные записки по установлению премиальной выплаты по итогам работы за квартал (далее по тексту служебные записки), в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственных заданий или планового объема предоставляемых услуг.

**Приложение 6**  
к положению об установлении системы оплаты  
труда работников бюджетного учреждения  
ХМАО – Югры «Сургутский районный  
комплексный центр социального обслуживания  
населения»

**Предельный размер и критерии оценки для установления  
коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий  
работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного –  
Югры «Сургутский районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»**

№ п/п	Наименование категории работников, должностей	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты, в % (не более указанного %)
1	Социальный работник	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	15
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	5
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	10
		наставничество	10
2	Специалист по социальной работе	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5

		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	5
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	5
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами	15
		наставничество	10
			50
3	Специалист по работе с семьей	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	5
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) •	5
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	5
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами	15
		наставничество	10
4	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочей времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		положительная динамика при реализации ИПРА	10
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	15
		наставничество	10

5	Психолог	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации,	10
		результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	15
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		наставничество	10
6	Ассистент по оказанию технической помощи	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	10
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	5
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	10
наставничество	10		
7	Сиделка	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5

		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	10
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	5
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	10
		наставничество	10
8	Медицинская сестра палатная (постовая)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	5
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		оказание услуг по наблюдению и уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением карт сестринского ухода	10
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	10
		наставничество	10
9	Медицинская сестра по физиотерапии	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	10
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	20
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		наставничество	10



10	Медицинская сестра по массажу	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	10
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	20
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		наставничество	10
11	Врач-специалист	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	15
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПин, качество медицинской деятельности в учреждении социального обслуживания)	15
		наставничество	10
12	Инструктор по труду	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	15
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	15

		наставничество	10
13	Методист	участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	10
		проявление инициативы, творчества	10
		профессиональная компетентность (разработка технологий социальной работы, методик, методических пособий, алгоритмов, материалов для участия учреждения в конкурсах на получение грантов, субсидий)	70
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
14	Учитель-логопед (логопед)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		положительная динамика реализации коррекционных программ	15
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	15
		наставничество	10
15	Инструктор по адаптивной физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	15
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		положительная динамика реализации коррекционных программ	15
		наставничество	10

16	Культурорганизатор	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	50
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	5
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	10
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	5
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	20
		наставничество	10

*Приложение 11*  
к положению об установлении системы оплаты  
труда работников бюджетного учреждения  
ХМАО – Югры «Сургутский районный  
комплексный центр социального обслуживания  
населения»

**Перечень должностей (профессий) работников,  
в отношении, которых реализуется план мероприятий по поэтапному  
повышению до 2019 года средней заработной платы и устанавливается  
коэффициент эффективности деятельности**

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	<b>Социальный работник</b>
1	Социальный работник
	<b>Социальные работники и специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг</b>
2	Специалист по социальной работе
3	Специалист по работе с семьей
4	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)
5	Психолог
6	Ассистент по оказанию технической помощи
7	Сиделка
	<b>Средний медицинский персонал</b>
8	Медицинская сестра палатная (постовая)
9	Медицинская сестра по физиотерапии
10	Медицинская сестра по массажу
	<b>Врачебный персонал</b>
11	Врач-специалист
	<b>Педагогические работники</b>
12	Инструктор по труду
13	Методист
14	Учитель-логопед (логопед)
	<b>Работники физкультуры и спорта</b>
15	Инструктор по адаптивной физической культуре
	<b>Работники культуры и искусства</b>
16	Культурный организатор