

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

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления социальной
защиты населения по городу Сургуту
и Сургутскому району



Е.В. Соколова

« » 2018

УТВЕРЖДАЮ

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



У.Н. Бибалаева

« » 2018

СОГЛАСОВАНО

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

Т.Г. Кроль

« » 2018

ИЗМЕНЕНИЕ 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 «23» мая 2018 года

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 мая 2018 года № 531-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения коэффициента эффективности деятельности работников организации социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры» внести изменение в положения «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» и изложить в следующей редакции, раздел пункт

осуществления стимулирующих выплат» и изложить в следующей редакции:

Главу 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, в целях повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

Предельный размер коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий работников учреждения, рассчитывается экономистами отдела административно-хозяйственной части учреждения.

Ежемесячно до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного директора учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат. Директор учреждения ежемесячно индивидуально по каждому работнику устанавливает размер КЭД согласно

критериям оценки, но не более 100% предельного размера (приложение 6 к настоящему Положению).

Окончательный размер КЭД определяется путем суммирования абсолютных 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 для работников учреждения, осуществляющих в нем трудовую деятельность по основному месту работы.

КЭД учитывается при определении средней заработной платы работников учреждения, при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

В соответствии с Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» показатель средней заработной платы категории работников Учреждения 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, состоявшим 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 премиальных 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.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Премияльная 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, неэтичное 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
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

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

№ п/п	Наименование категории работников, должностей	Сумма доплаты (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты, в % (не более указанного %)
1	2	3	4	5
1	Социальный работник		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)				
Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений				
Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)				
2	Специалист по социальной работе		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)				
Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений				
Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)				
3			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	

	Специалист по реабилитации инвалидов		Положительная динамика при реализации ИПР	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
4	Психолог		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность)	
			Результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
5	Санитарка		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
			Результативность предоставляемых услуг	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
6	Медицинская сестра процедурной		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
7			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	

	Медицинская сестра палатная (постовая)		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
8	Медицинская сестра по физиотерапии		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
9	Медицинская сестра по массажу		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
10	Старшая медицинская сестра		Наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
11	Врач-специалист		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	
12			Проявление инициативы,	

	Инструктор по труду		творчества, привлечение клиентов	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	
13	Методист		Наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
			Проявление инициативы, творчества	
			Профессиональная компетентность (разработка сопровождение, внедрение, технологий, методик)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
14	Музыкальный руководитель		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	
15	Инструктор по адаптивной физической культуре		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Положительная динамика реализации коррекционных программ	
16	Культурорганизатор		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность	

			(качественное выполнение должностных обязанностей)	
--	--	--	---	--

Приложение № 11
к Положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

**Перечень должностей (профессий) работников,
в отношении, которых реализуется план мероприятий по
поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы и
устанавливается коэффициент эффективности деятельности.**

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Социальный работник
1	Социальный работник
	Социальные работники и специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
2	Специалист по социальной работе
3	Специалист по реабилитации инвалидов
4	Психолог
	Младший медицинский персонал
5	Санитарка
	Средний медицинский персонал
6	Медицинская сестра палатная (постовая)
7	Медицинская сестра по массажу
8	Медицинская сестра по физиотерапии
9	Медицинская сестра процедурной
10	Старшая медицинская сестра
	Врачебный персонал
11	Врач-специалист
	Педагогические работники
12	Инструктор по труду
13	Музыкальный руководитель
14	Методист
	Работники физкультуры и спорта
15	Инструктор по адаптивной физической культуре
	Работники культуры и искусства
16	Культорганизатор