

Приложение \_\_ к коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа - Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ года

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Управления социальной  
защиты населения по городу Сургуту  
и Сургутскому району



/ Е.В. Соколова /

М.П.

« 03 » 01 2018

**УТВЕРЖДАЮ**

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



/ У.Н. Бибалаева /

М.П.

« 03 » 01 2018

**СОГЛАСОВАНО**

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

 / Т.Г. Кроль /

« 03 » 01 2018

**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 « 1 » 01 2018

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.08.2013 № 518-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» с изменениями на 28 января 2016 года, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат.

**1.2.** Заработная плата формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

При наличии в штатном расписании учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

**1.3.** Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – автономный округ) для трудоспособного населения.

**1.4.** Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

**1.5.** Учреждение руководствуется настоящим Положением при разработке и утверждении соглашений, и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждения.

## **II. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

**2.1.** Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 - 2.1.8 пункта 2.1 настоящего Положения:

**2.1.1.** Должностные оклады работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8793
1.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	9421
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	10300
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10816
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11332

2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11846
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	12310

**2.1.2.** Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в следующих размерах:

№ 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	8696,40
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	11884,80
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	12031,20
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	12997

**2.1.3.** Должностные оклады медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного
-------	--------------------------	-------------------------	---------------------

			оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	санитарка	7102,80
2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	10002
2.2.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	10146
2.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	11595,60
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	12320,40

**2.1.4.** Должностные оклады педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ 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	11884,80
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	12175,20

**2.1.5.** Должностные оклады работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

№ 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	8696,40

**2.1.6.** Должностные оклады работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», устанавливаются в следующих размерах:

№ 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	11884,80

**2.1.7.** Должностные оклады рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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; дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5465
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	6030
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	8668

**2.1.8.** 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.	специалист по охране труда <sup>1</sup> , специалист гражданской обороны <sup>2</sup> , специалист по закупкам <sup>3</sup>	10300

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 3 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

2. заведующий филиалом <sup>4</sup>	12997
-------------------------------------	-------

**2.2.** Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения.

**2.3.** Работникам 1 - 3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

**3.1.** К компенсационным выплатам относятся:

- ✓ - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ~~✓~~ выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
  - ✓ районный коэффициент к заработной плате;
  - ✓ процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
  - выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
  - выплата за совмещение профессий (должностей);
  - выплата за расширение зон обслуживания;
  - выплата за увеличение объема работы;
  - выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - выплата за работу в ночное время;
  - выплата за сверхурочную работу;
  - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

<sup>3</sup> Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

<sup>4</sup> 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».



**3.2.** Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются учреждением согласно приложению 1 к настоящему Положению.

**3.3.** Выплаты, указанные в приложении 1 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

**3.4.** Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

**3.5.** Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

**3.6.** Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

**3.7.** Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

**3.8.** Компенсационные 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.

**3.9.** Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и соглашениями.

#### **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.

Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения при необходимости могут устанавливаться дополнительные показатели эффективности деятельности работников к показателям, установленным в приложение 2 к настоящему Положению.

**4.4.2.** КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (2013 - 2018 годы)».

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер

применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Депсоцразвития Югры), приложение 11 к настоящему Положению.

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

**4.4.3.** 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).

**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, незтичное 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.

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, 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.

## **V. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

**5.1.** Размеры должностных окладов директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

№ 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	25480
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	17682
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	18090

**5.2.** Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директора учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

**5.3.** Компенсационные выплаты устанавливаются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

**5.4.** Директору учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

**5.5.** Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

**5.6.** Максимальный размер выплаты за качество директору учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

Выплата за качество директору учреждения начисляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

**5.7.** Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктам 4.7. и приложением 3 настоящего Положения.

**5.8.** Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) директору учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

**5.9.** С целью заинтересованности в результатах деятельности учреждения, качественного выполнения возложенных на него функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом директора Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директору учреждения по следующим основаниям:

№ п/п	Условия установления персонального коэффициента директора учреждения	Размер персонального коэффициента (%)
1.	Наличие статуса ресурсного и (или) опорного учреждения	20 процентов
2.	Учреждение стало победителем, призером Всероссийского конкурса, учредителем которого является федеральный орган исполнительной власти	10 процентов

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой и устанавливается сроком на один год.

При наличии нескольких оснований для установления персонального коэффициента директору учреждения, такой коэффициент устанавливается по одному из оснований, размеры не суммируются.

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональный коэффициент устанавливается по представлению начальника Управления социального обслуживания населения Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

**5.10.** Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения — устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в отношении заместителей директора учреждения, главного бухгалтера оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

**5.11.** Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с требованием настоящего Положения.

**5.12.** Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

**5.13.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директору учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности 1:5.

**5.14.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности 1:4.



## VI. Порядок и условия установления иных выплат

**6.1.** К иным выплатам относятся:  
выплата водителям за классность;  
выплата за ученую степень;  
выплата за почетное звание;  
ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;  
единовременная выплата молодым специалистам;  
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

**6.2.** Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, установлен в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

**6.3.** Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2 лет со дня приема на работу, и не учитывается 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.

**6.4.** Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

**6.5.** Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата не устанавливается: работникам, принятым на работу по совместительству.

**6.6.** Учреждения за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществляться единовременное

премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения по основной занимаемой должности не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

Единовременная выплата не устанавливается: работникам, принятым на работу по совместительству.

6.7. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание 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.

6.8. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

*Приложение 1*  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер устанавливается на основании приказа учреждения в соответствии с заключением специальной оценки условий труда	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1.7, в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за	до 50 процентов, в соответствии со статьей 3	проживание на территории

	стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	до 50% (руководителям, специалистам и служащим, врачебному персоналу, рабочим и младшему обслуживающему персоналу) до 100% (младшему и среднему медицинскому персоналу)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	до 50% (руководителям, специалистам и служащим, врачебному персоналу, рабочим и младшему обслуживающему персоналу) до 100% (младшему и среднему медицинскому персоналу)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	до 50% (руководителям, специалистам и служащим, врачебному персоналу, рабочим и младшему	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего

		обслуживающему персоналу) до 100% (младшему и среднему медицинскому персоналу) Российской Федерации	работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50% (руководителям, специалистам и служащим, врачебному персоналу, рабочим и младшему обслуживающему персоналу) до 100% (младшему и среднему медицинскому персоналу)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за работу в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.6.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в размере одинарной дневной или часовой ставки, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</li> <li>• в размере двойной дневной или часовой ставки, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</li> <li>• по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</li> </ul>	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)

*Приложение 2*  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Показатели эффективности деятельности работников учреждения

1. Соблюдение трудовой дисциплины.
2. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения.
3. Участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах).
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.
5. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.
6. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан.
7. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).
8. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.
9. Высокое качество выполняемой работы.
10. Персональный вклад работника в общие результаты деятельности.
11. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения.

**Приложение 3**  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; 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. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада.	ежемесячно
2.	выплата за			

	качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	<p>Устанавливается</p> <p>1) за наличие квалификационной категории в следующих размерах к должностному окладу;</p> <p>при наличии второй квалификационной категории 10%;</p> <p>при наличии первой квалификационной категории 15%;</p> <p>при наличии высшей квалификационной категории 20%;</p> <p>в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников государственного учреждения, в соответствии с перечнем (Приложение 2) показателей эффективности деятельности работников учреждений. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада</p>	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в соответствии с критериями утвержденными приказом	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного



			Депсоцразвития Югры	округа – Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п
3.	выплата за выслугу лет	<p>устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника:</p> <p>10 процентов – при стаже работы два года;</p> <p>20 процентов – при стаже работы три года;</p> <p>30 процентов – при стаже работы пять лет;</p> <p>35 процентов – при стаже работы десять лет;</p> <p>40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.</p> <p>Заведующим стационарными отделениями, врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу психоневрологических интернатов, домов-интернатов всех типов (отделений), геронтологических центров (отделений) в размере к должностному окладу:</p> <p>10 процентов – при стаже работы два года;</p> <p>20 процентов – при стаже работы три года;</p> <p>30 процентов – при стаже работы пять лет;</p> <p>45 процентов – при стаже работы семь лет;</p> <p>50 процентов – при стаже работы десять лет;</p> <p>60 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет</p>	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе	ежемесячно
4.	премиальные			

	выплаты по итогам работы за период:			
4.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения	1 раз в квартал
4.2.	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	1 раз в календарный год

**Приложение 4**  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

**Порядок и условия установления иных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 %; имеющим 1 класс – в размере 25 %.	при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 %; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 %.	при наличие документа, подтверждающего наличия ученой степени	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 % к должностному окладу	при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик,	ежемесячно

			<p>входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p>	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 % должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой должности	Устанавливаются при соответствии требованию к определению - молодой специалист	Единовременно, в течение месяца при поступлении на работу
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	1. устанавливаются при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
7.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	1. устанавливаются к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам

*Приложение 5*  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Наименование  
профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и  
ответственные (особо ответственные) работы

1. Водитель автомобиля.

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

**Перечень показателей эффективности деятельности работников  
учреждения**

№ 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	<b>Социальный работник</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20
			Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15
2	<b>Специалист по социальной работе</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20
			Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15
3	<b>Специалист по реабилитации инвалидов</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	20
			Положительная динамика при реализации ИПР	40
			Соблюдение этических норм	20

			поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20
4	<b>Психолог</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15
			Эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность)	35
			Результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	35
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15
5	<b>Санитарка</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	30
			Результативность предоставляемых услуг	40
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15
			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40
6	<b>Медицинская сестра процедурной</b>		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40
7	<b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b>		Профессиональная компетентность (качественное выполнение	30
			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40

			должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
8	<b>Медицинская сестра по физиотерапии</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
9	<b>Медицинская сестра по массажу</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
10	<b>Старшая медицинская сестра</b>		Наставничество ( в т.ч. при внедрении новых методов работы)	40
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30
11	<b>Врач-специалист</b>		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	40
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	30
12	<b>Инструктор по труду</b>		Проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	20
			Соблюдение этических норм	30



			поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	50
13	<b>Методист</b>		Наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	20
			Проявление инициативы, творчества	30
			Профессиональная компетентность (разработка сопровождение, внедрение, технологий, методик)	25
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	25
14	<b>Музыкальный руководитель</b>		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	25
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	25
15	<b>Инструктор по адаптивной физической культуре</b>		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	20
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	30
			Положительная динамика реализации коррекционных программ	50
16	<b>Культурорганизатор</b>		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	25
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	25

**Приложение 7**  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

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

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

### Служебная записка

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения», прошу установить выплату за интенсивность работы следующим сотрудникам:

\_\_\_\_\_  
(филиал, отделение, аппарат)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год  
(месяц)

№ п/п	Таб. номер	Ф.И.О. Работника	Должность (ставка)	Размер (%)	Примечание (показатели оценки раскрыть)
				Интенсивность работы	
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

\_\_\_\_\_  
(должность)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

**Согласовано:**

\_\_\_\_\_  
(должность)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

**Приложение 8**  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Сургутский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

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

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

### Служебная записка

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения», прошу установить выплату за качество выполняемых работ следующим сотрудникам:

\_\_\_\_\_ (филиал, отделение, аппарат)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год  
(месяц)

№ п/п	Таб. номер	Ф.И.О. Работника	Должность (ставка)	Размер (%)	Примечание (показатели оценки раскрыть)
				Качество работы	
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

\_\_\_\_\_ (должность)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

**Согласовано:**

\_\_\_\_\_ (должность)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

**Приложение 9**

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

Директору  
бюджетного учреждения ХМАО – Югры  
«Сургутский районный комплексный центр  
социального обслуживания населения»

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

**Служебная записка**

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения ХМАО – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения», прошу установить КЭД следующим сотрудникам:

\_\_\_\_\_ (указать филиал, отделение, аппарат учреждения)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ год  
(месяц)

№ п/п	Таб №	Ф.И.О. работника	Ставка (указать)	Совместитель внешний, внутренний (внеш/внут)	Норма час в месяц/ факт час	КЭД в %	Критерии
<b>1. Перечислить должности социальных работников и специалистов, предоставляющих социальные услуги</b>							
<b>2. Перечислить должности всех педагогических работников</b>							
<b>3. Перечислить должности всех работников культуры и искусства</b>							
<b>4. Перечислить должности всего младшего медицинского персонала</b>							
<b>5. Перечислить должности всего среднего медицинского персонала</b>							
<b>6. Перечислить должности всего врачебного персонала</b>							

\_\_\_\_\_ (должность руководителя СП)

\_\_\_\_\_ / (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО расшифровка)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**Согласовано:**

\_\_\_\_\_ (должность руководителя филиалом)

\_\_\_\_\_ / (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО расшифровка)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**Приложение 10**

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

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

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

**Служебная записка**

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения», прошу установить премиальные выплаты по итогам работы за квартал следующим сотрудникам:

\_\_\_\_\_  
(филиал, отделение, аппарат)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год  
(квартал)

№ п/п	Таб. номер	Ф.И.О. Работника	Должность (ставка)	Размер (%)	Примечание (показатели оценки раскрыть)
				по итогам работы за квартал	
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано:**

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**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 2018 года средней заработной платы и  
устанавливается коэффициент эффективности деятельности**

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

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

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

<b>Наименование должности</b>	<b>Замечания/Согласовано</b>	<b>Подпись, дата</b>
И.о. директора		
Главный бухгалтер		
Заместитель директора		
Юрисконсульт		
Специалист по кадрам		
Председатель профсоюзного комитета		