

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ «СУРГУТСКИЙ  
РАЙОННЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»**

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
п. <u>г.о. Сургутский район</u>	(наименование органа местного самоуправления по труду)
<u>13.09.2021</u>	(дата регистрации)
Регистрационный № <u>126/96с</u>	
<u>Киселева И.В.</u>	<u>Редь</u>
(Ф.И.О. подпись лица, осуществляющего регистрацию «коллективного договора, соглашения»)	

**УТВЕРЖДАЮ**  
от администрации:  
Директор  
БУ ХМАО-Югры  
«Сургутский районный  
комплексный центр  
социального обслуживания  
населения»

**УТВЕРЖДАЮ**  
от коллектива:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации БУ ХМАО- Югры  
«Сургутский районный  
комплексный центр  
социального обслуживания  
населения»

  
\_\_\_\_\_  
И.Н.Бибалаева  
« 13.09.2021 »  
МП

  
\_\_\_\_\_  
/Т.Г.Кроль  
« 13.09.2021 »  
МП

г.Сургут  
2021

## Содержание:

1. Общие положения .....	2
2. Трудовой договор .....	3
3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников .....	4
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	5
5. Рабочее время и время отдыха .....	6
6. Оплата труда .....	9
7. Гарантии и компенсации .....	15
8. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда .....	15
9. Гарантии профсоюзной деятельности .....	18
10. Обязательства профкома.....	20
11. Контроль за выполнением коллективного договора .....	21
12. Заключительные положения .....	21

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение), в лице директора Бибалаевой Умайры Насруллаевны и работниками учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Кроль Татьяны Григорьевны (далее - профком) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателя, определения взаимных обязательств сторон коллективного договора и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» и работники учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам учреждения положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

– «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение 1)»;

– «Положение «О системе нормирования труда в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»»;

– «Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»»;

– «Положение об аттестации работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»».

– Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

1.16. Стороны, определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения (по согласованию) профкома;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2.1. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.2. На временных (до 2-х месяцев), сезонных работников, а также совместителей и лиц, работающих по договору на выполнение работ или оказания

услуг, льготы, установленные по настоящему коллективному договору, за исключением установленных действующим законодательством, не распространяются.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем работ по графику сменности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объема нагрузки работника по сравнению со ставкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.6.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества клиентов, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.6.2. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным гл. 13 ТК РФ.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации работников, согласно утвержденному Положению с перечнем должностей на соответствие занимаемой должности, в соответствии с действующим законодательством.

3.3.5. Разрабатывать комплексные программы совместно с профкомом:

- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала работников;
- создания условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников;
- создания условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семьи.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.2.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 2.3 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. 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.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении у мужчин не может превышать 40 часов в неделю, а у женщин 36 часов в неделю. В учреждении для работников применяется пятидневная рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и только по приказу руководителя учреждения.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С утвержденным графиком отпусков каждый работник должен быть ознакомлен под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ, при наличии финансовых возможностей (в случае экономии бюджетных средств), а также возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.6.1. Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа (до 30 кг) к месту использования отпуска и обратно один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, за исключением такси. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с Постановлением Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 4676 от 01 марта 2010 года (с изменениями и дополнениями), «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника организации, (членов его семьи) и обратно производится по заявлению работника перед отъездом в отпуск не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда (на основании подтверждающих документов документов).

Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов.

В случае наличия нестандартных ситуаций, работник представляет заявление с пояснениями на имя директора Учреждения, который принимает решение об оплате.

Работник обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) производится независимо от времени использования отпуска.

Выплаты, предусмотренные статьей 325 ТК РФ, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику учреждения, и членам его семьи только по основному месту работы работника (ст. 325 ТК РФ, Закон Ханты-Мансийского автономного округа-Югры №76-оз (с изменениями и дополнениями), «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета округа»).

#### 5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять работникам по личному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- предоставляется одному из родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (льгота используется ежемесячно, суммирование к очередному отпуску не допускается) - 1 (один) день;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших



вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.7.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при регистрации брака самого работника - до 5 (пяти) календарных дней;
- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) - до 3 (трех) календарных дней;
- с рождением ребенка (отцу) - до 5 (пяти) календарных дней;
- на похороны близких родственников (бабушек, дедушек, родителей, супругов, детей) - до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- родителям выпускников школ в день последнего звонка (9 и 11 класс) - 1 (один) календарный день;
- родителям детей, поступающих на учебу в первый класс (1 сентября - День знаний) - 1 (один) календарный день.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение рабочего дня - технологические перерывы.

5.9. Установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день следующим категориям работников по должностям:

Заместитель директора	12 (двенадцать) дней
Главный бухгалтер	12 (двенадцать) дней
Заместитель главного бухгалтера	10 (десять) дней
Заведующий филиалом	10 (десять) дней
Заведующий отделением информационно-аналитической работы	8 (восемь) дней
Заведующий отделением социального сопровождения граждан сектор первичного приёма оказания срочных услуг (в том числе 3 мобильные социальные службы, служба «Социальный патруль», пункт проката технических средств реабилитации)	8 (восемь) дней
Водитель автомобиля	6 (шесть) дней
Заместитель заведующего отделением социального сопровождения граждан сектор первичного приёма оказания срочных услуг (в том числе 3 мобильные социальные службы, служба «Социальный патруль», пункт проката технических средств реабилитации)	5 (пять) дней
Заведующий отделением	5 (пять) дней
Начальник хозяйственного отдела	5 (пять) дней
Документовед	5 (пять) дней
Юрисконсульт	4 (четыре) дня
Бухгалтер	4 (четыре) дня
Экономист	4 (четыре) дня
Специалист по кадрам	4 (четыре) дня
Специалист по противопожарной профилактике	4 (четыре) дня

Специалист по социальной работе	4 (четыре) дня
Специалист по охране труда	4 (четыре) дня
Инженер по автоматизированным системам управления производством	4 (четыре) дня
Специалист по закупкам	4 (четыре) дня
Методист	4 (четыре) дня
Специалист по работе с семьей	4(четыре) дня
Специалист по комплексной реабилитации	3 (три) дня
Инструктор по труду	3 (три) дня
Культурорганизатор	3 (три) дня
Психолог	3 (три) дня
Инструктор по адаптивной физической культуре	3 (три) дня
Логопед	3(три) дня
Ассистент по оказанию технической помощи	3(три) дня
Заведующий хозяйством	3(три) дня
Кладовщик	3(три) дня
Буфетчик	3(три) дня
Кастелянша	3(три) дня

## VI. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения «Об установлении системы оплаты труда работников, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение № 1).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в кредитную организацию за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 25 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца заработная плата выплачивается 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Заработная плата работникам, приступившим к работе до 10 числа месяца, выплачивается 10 и 25 числа текущего месяца за фактически отработанное время, окончательный расчет будет произведен 10 числа следующего месяца.

Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад (оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Положением «Об установлении системы оплаты труда работников, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания

населения».

6.4. Размер должностного оклада работников устанавливается на основе отнесения занимаемой ими должности в профессиональные квалификационные группы работников в соответствии с Положением «Об установлении системы оплаты труда работников, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Согласно приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, от 25 декабря 2017 года № 20-нп, «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03 – нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги».

6.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.5.1. Во исполнение ст. 92, 117 ТК РФ и Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить в учреждении специальную оценку условий труда с целью защиты прав работников на безопасный труд. По результатам проведенной специальной оценки рабочих мест устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск данной категории работников (не менее 7 календарных дней).

Производить компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, на основании ст. 92, 117, 147, 222 ТК РФ.

6.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

6.5.3. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни производятся работникам в размере не менее одной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

6.5.4. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяются только по взаимному согласию сторон с учетом содержания и объема дополнительной

работы.

6.5.5. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) осуществляется в размере двадцати процентов должностного оклада, по занимаемой должности за каждый час работы в ночное время на основании ст. 149 ТК РФ и Постановления Правительства Российской Федерации № 554 от 22 июля 2008 года.

6.5.6. Размер доплаты работникам учреждения за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливается в следующих размерах:

- руководителям, специалистам и служащим, врачебному персоналу, рабочему обслуживающему персоналу может производиться доплата в размере до 50 процентов должностного оклада по основной занимаемой должности;
- младшему и среднему медицинскому персоналу размер доплаты до 100 процентов должностного оклада по основной занимаемой должности.

Необходимо учитывать то, что выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, применяются при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, кроме выплат, предусмотренных подпунктом 6.4.3.

6.5.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу (окладу) работника и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5.8. Выплаты за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;

6.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы при наличии экономии по фонду оплаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ при наличии экономии по фонду оплаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, устанавливается за фактически отработанное время в размере до 50 процентов квартального фонда заработной платы, приказом директора учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии обоснованной экономии бюджетных средств.

Стимулирующие выплаты (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ) не носят обязательный характер, и не обязательны при распределении между всеми работниками учреждения.

6.7. Основанием для стимулирующих выплат работникам учреждения, указанных в данном разделе, а также определение их размера является приказ директора учреждения. При установлении размера выплаты учитываются показатели в соответствии с приложением 2 и 3 к «Положению об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения, по основному месту работы, основной занимаемой должности, состоявших в списочном составе и устанавливаются за фактически

отработанное время в размере до 100 процентов должностного оклада работника, с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал устанавливается индивидуально каждому сотруднику.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии бюджетных средств, в соответствии с приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры о порядке выплаты по итогам работы (календарный год).

Премиальная выплата по итогам работы за год рассчитывается за фактически отработанное время, по основному месту работы, основной занимаемой должности, состоящим в списочной численности на дату издания приказа.

Премиальная выплата по итогам работы за 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.

6.8. Выплата за выслугу лет к должностному окладу устанавливается всем работникам учреждения в размере:

- 10 процентов - при стаже работы два года;
- 20 процентов - при стаже работы три года;
- 30 процентов - при стаже работы пять лет;
- 35 процентов - при стаже работы десять лет;
- 40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет.

Заведующему стационарным отделением, врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу отделения - интерната малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов в размере:

- 10 процентов - при стаже работы два года;
- 20 процентов - при стаже работы три года;
- 30 процентов - при стаже работы пять лет;
- 45 процентов - при стаже работы семь лет;
- 50 процентов - при стаже работы десять лет;
- 60 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается период работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждений бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

Если другая должность замещается работником на условиях штатного совместительства (ст. 282 ТК РФ) с заключением отдельного трудового договора, выплата за выслугу лет устанавливается по обоим должностям (разъяснения Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03 декабря 2010 года №08-01-11560/10);

6.9. К иным выплатам относятся:

- доплата водителям за классность;

- доплата за ученую степень;
- доплата за почетное звание;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплата специалистам по работе с семьей, специалистам по комплексной реабилитации (реабилитолог), социальным работникам, медицинским сестрам, сиделкам, ассистентам по оказанию технической помощи, предоставляющим социальные услуги на дому, за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицам из группы риска, установленной 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в размере 20 % к должностному окладу за фактическую работу»;

6.10. Основанием для стимулирующих выплат работникам учреждения, а также определение их размера является приказ директора учреждения, изданный с учетом мнения и рекомендации заместителей директора, заведующих филиалами, отделениями.

6.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процента на срок не более 2-х лет.

С целью социальной поддержки выпускников учебных заведений, вступающих в трудовые отношения, предусматривается единовременная выплата молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда. Выплата производится один раз по основному месту работы, основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего профессионального или высшего образования, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии (разъяснения Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 декабря 2013 года № 15-исх.-17022).

6.12. Работники учреждения один раз в календарном году, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, имеют право на единовременную выплату в размере одного месячного фонда оплаты труда.

6.13. Работникам учреждений при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, разовое размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

6.14. Единовременное премирование выплачивается работникам, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа директора учреждения по основному месту работы, основной занимаемой должности.

6.15. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из плана государственного (муниципального) задания, из объема бюджетных ассигнований и средств, полученных от предпринимательской, и иной приносящей доход деятельности.

6.16. Изменение оплаты труда и (или) размера должностных окладов производится на основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03 – нп «Об

утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями) и Положения «Об установлении системы оплаты труда работников, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Работодатель обязуется:

- возместить работникам не полученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБР, согласно ст. 236 ТК РФ;
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.18. Рекомендуется ежемесячно отдельным категориям работников государственных учреждений устанавливать коэффициент эффективности деятельности работников (далее - КЭД) для обеспечения единого подхода к достижению средней заработной платы на основании 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» и Положения «Об установлении системы оплаты труда работников, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Перечень должностей работников государственных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (далее - отдельные категории работников), порядок и условия повышения оплаты труда отдельным категориям работников, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.19. Выплата за «интенсивности работы», не более 50 процентов должностного оклада, размер выплаты по каждому показателю устанавливается не более 20 процентов должностного оклада. Выплата «за качество», не более 50 процентов должностного оклада, размер выплаты по каждому показателю устанавливается не более 20 процентов должностного оклада.

6.20. Денежные средства, полученные в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, расходуются на основании плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год, утвержденного в установленном порядке, по следующим направлениям:

- на текущую деятельность – 55%;
- на развитие учреждения – 15%;
- на стимулирование труда работников – 30%.

6.21. Денежные средства, полученные в результате взимания платы за предоставление социальных услуг идут на стимулирование труда работников в размере 30% в соответствии с Положением «Об образовании и использовании средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

6.22. Комиссия имеет право переносить сроки рассмотрения стимулирующих выплат работникам учреждения, способствующим развитию и предоставлению дополнительных платных социальных услуг, на следующий квартал либо на конец календарного года.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента удержанного из заработной платы работников, вступившего в профсоюз по личному заявлению.

7.2. На основании отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально- трудовых гарантий работникам отрасли, работникам учреждения выделяются денежные средства на выплаты за счет экономии средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с действующим коллективным договором:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- производит выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60 и 65 лет, проработавшим в учреждении не менее 10 лет.

7.3. Обеспечивает социальные гарантии, компенсации и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет в федеральных, областных отраслевых соглашениях.

7.4. Лицам в возрасте до 30 лет, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за счет работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

## **VIII. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение



профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения и определения ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по приведению этих рабочих мест в соответствии с установленными требованиями, а также с учетом мнения (по согласованию) профкома, ст. 212 ТК РФ.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников в учреждении по охране труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (информационные стенды).

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Оказывать содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать работников санитарно-бытовыми и лечебно-профилактическими средствами (аптечками, дополнительными средствами защиты (спреи, салфетки, дезинфицирующие растворы и др.)

8.14. Работники, поступающие на работу в учреждение впервые, проходят предварительный медицинский осмотр за свой счет. Работник имеет право сдать

авансовый отчет в бухгалтерию учреждения на возмещение расходов, связанных с прохождением медицинского осмотра.

8.15 «В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий, организаций и учреждений и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Ханты Мансийского автономного округа – Югры, Департамента по труду и занятости населения Ханты Мансийского автономного округа – Югры, Федерации профсоюзов Ханты Мансийского автономного округа – Югры по реализации в организациях и учреждениях Ханты Мансийского автономного округа – Югры профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции в коллективный договор вносятся пункты следующего содержания:

а). Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

б). Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

в). Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению)

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

г). Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

д). Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости)
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

е). Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с **Казенным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр профилактики и борьбы**

со СПИД», которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, то есть 10 числа каждого месяца. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов не освобожденных от основной работы с сохранением за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы на время направления на краткосрочную профсоюзную учебу (до 7 календарных дней), в том числе участие в качестве делегатов, профсоюзных конференции съездов в работе их выборных коллегиальных органов Профсоюза, для выполнения общественных обязанностей интересов коллектива работников. Освобождение работника от основной работы осуществляется на основании мотивированного ходатайства от имени председателя вышестоящей профсоюзной организации, и информационного письма о проведении соответствующего мероприятия (ст. 374 ТК РФ).

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.12. За счет средств, удержанных с заработной платы сотрудников (1%) оплачиваются культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия в учреждении, работа по оздоровлению сотрудников и детей, работников учреждения, проведение следующих мероприятий:

- празднование Дня Защитника Отечества;
- празднование Международного Женского Дня;
- празднование Дня социального работника;
- празднование Нового года;
- проведение спортивных и оздоровительных мероприятий: спартакиад, турниров, слетов и др.;
- проведение конкурса профессионального мастерства (по направлениям).

А также выплаты материальной помощи членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 10 000 (десять тысяч) рублей;
- стихийного бедствия, пожара (принесшего материальный ущерб работнику) – 10 000 (десять тысяч) рублей;
- в связи с тяжелой болезнью работника либо его близких родственников (более двух месяцев) – 3 000 (три тысячи) рублей (1 раз в год);
- рождение ребенка – 3 000 (три тысячи) рублей;

- вступления в брак работника учреждения – 2 000 (две тысячи) рублей;
- юбилея работника (50 и старше) – 2 000 (две тысячи) рублей.

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ и настоящим коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы работника на счет первичной профсоюзной организации на основании его письменного заявления в размере 5 процентов (ст. 30, 377 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда учреждения.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся сотрудников в санаторно-курортном лечении, своевременно с работодателем направлять заявки уполномоченному района, города, округа.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1раз в год (по итогам года, январь-февраль).

11.4. Рассматриваются в срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **XII. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 06 августа 2021года и действует по 05августа 2024 года.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнять принятые на себя обязательства.

12.3. В случае если одна из сторон выступит с инициативой о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, стороны обязаны рассмотреть это предложение в установленном порядке на заседании Комиссии, созываемом в течении одного месяца от даты получения другой стороны текста предполагаемых изменений и дополнений.

Приложение 1 к коллективному договору  
бюджетного учреждения  
«Сургутский районный комплексный  
центр социального  
обслуживания населения»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие»**

Вводится в действие с «01» июня 2017

#### **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 28.01.2016 г, 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	8 455
1.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	9 059
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрист-консульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	9 904
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 896
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 390
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 837

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	7 247
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	9 904
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	10 026
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	12 497

**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	5 919
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	8 335
2.2.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	8 455
2.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	9 663
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10 267

**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	9 904
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	10 146

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	7 247

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	9 904
------	----------------------------	--	-------

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	5 255
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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	5 798
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	8 335

**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>	9 904
2.	заведующий филиалом <sup>3</sup> (сектором)	12 497

**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;

<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»;

<sup>3</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».

– 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.

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.

**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 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.

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

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премияльной 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	24 500
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	17 002
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	17 394

**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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

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	устанавливается 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 5 процентов должностного оклада	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 Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п
3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов – при стаже	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной	ежемесячно

		<p>работы три года; 30 процентов – при стаже работы пять лет; 35 процентов – при стаже работы десять лет; 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; 20 процентов – при стаже работы три года; 30 процентов – при стаже работы пять лет; 45 процентов – при стаже работы семь лет; 50 процентов – при стаже работы десять лет; 60 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет</p>	<p>защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации.</p> <p>Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе</p>	
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	1 раз в квартал

			сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения	
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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

**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



			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»	
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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»»

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	Психолог	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15
		Эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующей деятельность)	35
		Результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	35
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	15
5	Санитарка	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
6	Медицинская сестра процедурной	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
7	Медицинская сестра палатная (постовая)	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение	30

		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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

Директору  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Содействие»

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

**Служебная записка**

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие», 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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

Директору  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Содействие»

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

### Служебная записка

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие», 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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

Директору  
бюджетного учреждения ХМАО – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Содействие»

\_\_\_\_\_ (подпись ФЦО)

**Служебная записка**

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения ХМАО– Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие», 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>							

\_\_\_\_\_ (подпись руководителя СП)

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

**Согласовано:**

\_\_\_\_\_ (подпись руководителя филиала)

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

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО расшифровка)

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО расшифровка)

*Приложение 10*  
к положению об установлении системы  
оплаты труда работников бюджетного  
учреждения ХМАО – Югры «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

Директору  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Содействие»

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

### Служебная записка

на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие», 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 «Комплексный  
центр социального обслуживания населения  
«Содействие»

**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

**ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении системы оплаты труда работников  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного  
округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания  
населения «Содействие»**

Вводится в действие с «01» января 2018

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 декабря 2017 года № 20-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» внести в положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие» 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, 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

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	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

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 «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

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	11884,80
1.3.	3 квалификационный уровень	методист	12175,20

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.		культурный организатор	8696,40

1.6. Таблицу подпункта 2.1.6. 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	11884,80

»

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 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; дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5465
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	6030
2.2.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями	8668

	настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
--	--	--

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

«

№ 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>4</sup> , специалист гражданской обороны <sup>5</sup> , специалист по закупкам <sup>6</sup>	10300
2.	заведующий филиалом <sup>7</sup>	12997

»  
1.9. Подпункт 4.4.1 пункта 4.4 раздела IV дополните абзацем следующего содержания:

«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 приложении 2 к настоящему Положению».

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	25480

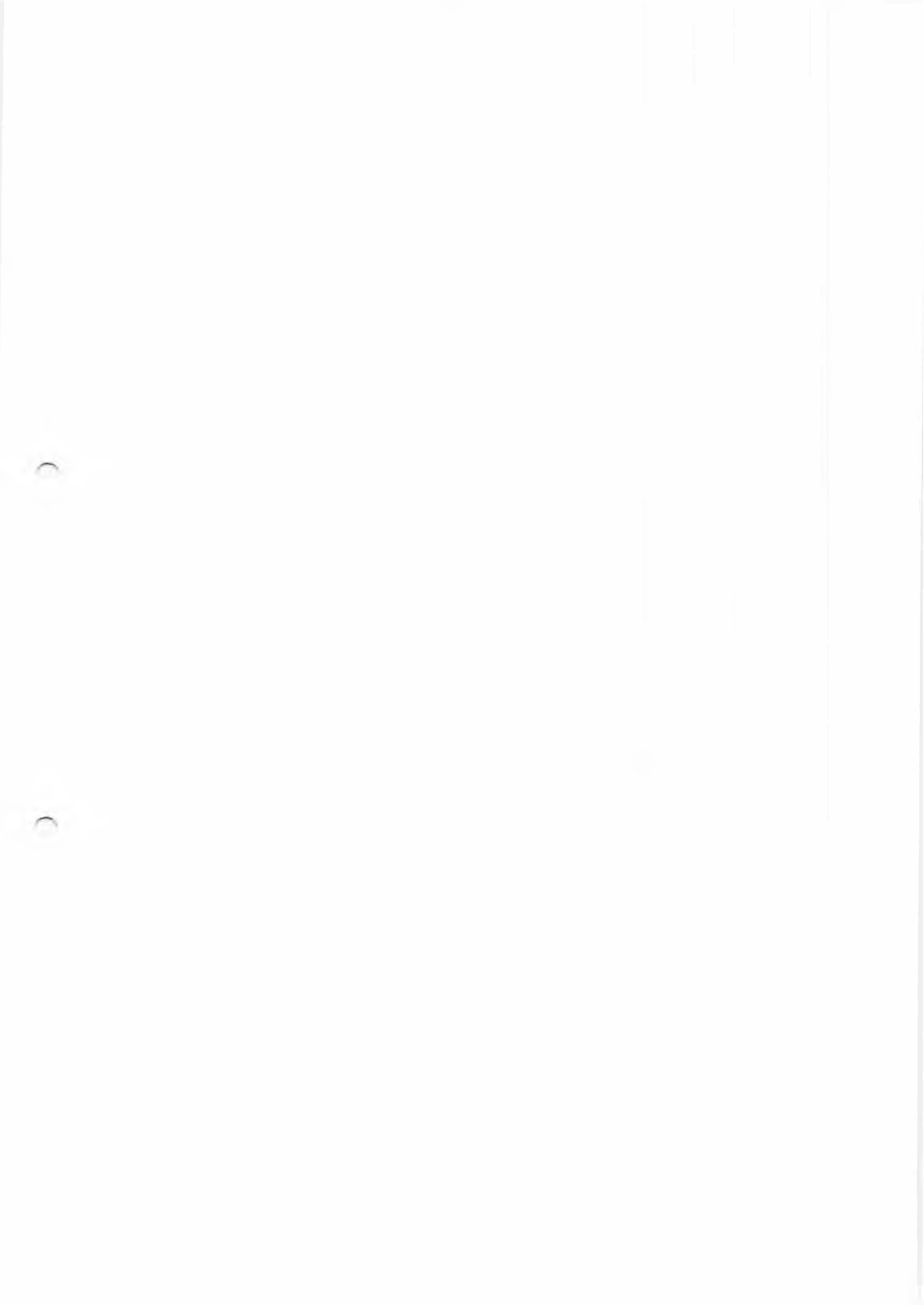
<sup>4</sup> Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>5</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»;

<sup>6</sup> Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

<sup>7</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».





2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	1 группа	17682
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	1 группа	18090

»

1.11. В Приложении 3 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие»:

1.11.1 Строку 1 таблицы изложить в следующей редакции:

«

№ 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

1.11.2. Строку 2.1 таблицы изложить в следующей редакции:

«

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.</p> <p>Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада.</p>	разовая, не чаще 1 раза в месяц
------	---------------------	---	--	---------------------------------

»

**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», раздел пункт IV. «Порядок и условия 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 директор 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, 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 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.

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

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсозразвития Югры о премияльной 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	<b>Социальный работник</b>		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	<b>Специалист по социальной работе</b>		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	<b>Специалист по реабилитации инвалидов</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			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	<b>Психолог</b>		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	<b>Санитарка</b>		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	<b>Медицинская сестра процедурной</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
7	<b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
8	<b>Медицинская сестра по физиотерапии</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
9	<b>Медицинская сестра по массажу</b>		Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
10	<b>Старшая</b>		Наставничество ( в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
			Соблюдение этических норм	

	<b>медицинская сестра</b>		поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
11	<b>Врач-специалист</b>		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	
12	<b>Инструктор по труду</b>		Проявление инициативы, 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	<b>Методист</b>		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	<b>Музыкальный руководитель</b>		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	<b>Инструктор по адаптивной физической культуре</b>		Удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
			Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
			Положительная динамика реализации коррекционных программ	
16	<b>Культурорганизатор</b>		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
	<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 реабилитации инвалидов
4	Психолог
	<b>Младший медицинский персонал</b>
5	Санитарка
	<b>Средний медицинский персонал</b>
6	Медицинская сестра палатная (постовая)
7	Медицинская сестра по массажу
8	Медицинская сестра по физиотерапии
9	Медицинская сестра процедурной
10	Старшая медицинская сестра
	<b>Врачебный персонал</b>
11	Врач-специалист
	<b>Педагогические работники</b>
12	Инструктор по труду
13	Музыкальный руководитель
14	Методист
	<b>Работники физкультуры и спорта</b>
15	Инструктор по адаптивной физической культуре
	<b>Работники культуры и искусства</b>
16	Культурный организатор

**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 «01» августа 2018

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11 мая 2018 года № 498-р «Об утверждении структур и штатной численности учреждений социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры» 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:

»

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

«

№ 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>8</sup> , специалист гражданской обороны <sup>9</sup> , специалист по закупкам <sup>10</sup>	10300
2.	заведующий филиалом <sup>11</sup>	12997
3.	заместитель заведующего отделением (филиалом)	12348

»

<sup>8</sup> Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>9</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»;

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

<sup>11</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».

**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» января 2019

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 января 2019 года № 3-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, 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
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	12512,50
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 «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	Санитарка	10255,00
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	12149,70
2.2.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	12332
2.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	12516,90
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	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:			
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель	12360,20
3.3.	3 квалификационный уровень	методист	12662,20

»

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.		культурный организатор	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; дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений	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	10500

	квалификационной группы, - выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
--	--	--

»

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:		
4.	специалист по закупкам <sup>5</sup> , специалист по охране труда <sup>6</sup> , специалист гражданской обороны <sup>9</sup>	10712
6.	заместитель заведующего отделением (филиалом)	12841,90
8.	заведующий филиалом <sup>14</sup>	13516.90

Примечание:

<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»;

<9> 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 ведения горных работ в подземных условиях»;

<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

»

**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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, 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.
I 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:

«

№	Квалификационный	Наименование должностей	Размер
---	------------------	-------------------------	--------

п/п	уровень		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.		культуризатор	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.	I 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.	I 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.	I 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 Депсоцразвития Югры и утверждается приказом Депсоцразвития 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, некавалифицированная 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 табелю 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, 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)	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
4	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	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
		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
		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
11	Врач-специалист	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	Культурный организатор	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	Культурорганизатор

**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» января 2020

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 января 2020 года № 01-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» 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. Пункт 1.3 раздела I изложить в следующей редакции:

«1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.»

1.2. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10 904,19
1.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	10 950,90
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	11 119,06
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 676,05
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 233,14
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 787,95
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13 288,89

1.3. 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	11 708,64
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	12 829.89
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	14 030.54

»

1.4. 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	12 611,39
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	19 488.87

»

1.5. 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	12 829.89
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	13 143,36
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	13 300,10

»

1.6. 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	12 241,45

»

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.	I квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	12 829,89

»

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	10 644,69
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	10 748,49
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	10 899,00

»

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>	10 899,00
2.	специалист по закупкам <sup>5</sup> , специалист по охране труда <sup>6</sup> , специалист по противопожарной профилактике <sup>8</sup>	11 119,06
3.	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) <sup>12</sup> ,	12 987,98

	специалист по работе с семьей <sup>13</sup>	
4.	заместитель заведующего отделением (филиалом)	13329,89
5.	заведующий филиалом <sup>14</sup>	14 030,54

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 № 681н «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	27 506,17
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	19 088,09
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	19 528,52

»

1.11. В пункте 5.13 раздела V после слов «работников учреждения» дополнить словами «(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)».

1.12. В пункте 5.14 раздела V после слов «работников учреждения» дополнить словами «(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)».

1.13. Абзац третий пункта 6.5 раздела VI дополнить вторым предложением следующего содержания «Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя».

1.14. Пункт 6.8 раздела VI изложить в следующей редакции: «6.8. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1 настоящего Положения.».

1.15. Дополнить раздел VII и изложить в следующей редакции:

«7.1 Фонд оплаты труда учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.».

7.2 Фонд оплаты труда работников учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

7.3 Расчет планового фонда оплаты труда учреждения осуществляется по формуле:

а) для директора государственного учреждения:

$$\text{ФОТ год (дир)} = ((\text{Окл дир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Окл дир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

Окл дир – должностной оклад руководителя с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу;

В стаж – выплата руководителю за выслугу лет;

В сер. – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

В р. коэф – районный коэффициент;

б) государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера:

$$\text{ФОТ год уч.} = \sum \text{ФОТ р. уч.}$$

$$\text{ФОТ р. уч.} = ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{В кл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{В кл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

Окл р. – должностной оклад работника государственного учреждения;

В стаж – выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. – выплата за классность водителя;

В сер. – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

В р. коэф – районный коэффициент.

7.4 Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда по должностным окладам, компенсационные, стимулирующие и иные

выплаты работникам учреждения.

7.5 Размер должностного оклада при расчете планового фонда оплаты труда применяется с учетом повышающего коэффициента к базовому окладу.

7.6 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.1 - 3.9 таблицы приложения 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

7.7 Стимулирующие выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплата за качество выполняемых работ; выплаты за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год) рассчитываются в размере 10% от годового фонда оплаты труда.

7.8 Компенсационные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.

7.9 Стимулирующая выплата «коэффициент эффективности деятельности работника» рассчитывается отдельно от фонда оплаты труда и доводится до государственного учреждения.

7.10 Иные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.

7.11 Перечисленные в настоящем Положении выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников учреждений, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.12 Депсоцразвития Югры осуществляет рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

Рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности государственного учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок и оценки возможности передачи несвойственных функций на аутсорсинг, передачи оказания части государственных услуг в негосударственный сектор, реализации иных мероприятий, направленных на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ).

7.13 Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.»

1.16. В приложении 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального редакции Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные

услуги, строки 3.5, 3.6 таблицы изложить в следующей редакции:

«

3.5.	выплата за работу в ночное время	размер устанавливается в коллективном договоре, не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
------	----------------------------------	---	---

»

«

3.6.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
------	--	---	---

»

**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 «18» марта 2020

В связи с вступлением в действие приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 апреля 2020 года № 06-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» 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. Пункт 6.1 раздела VI после абзаца восьмого дополнить абзацем девятым следующего содержания: 1.15. Дополнить раздел VII и изложить в следующей редакции:

«Выплаты за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.2 Таблицу приложения 4 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения», дополнить строкой 7.1 следующего содержания: «

7.1.	выплата специалистам по работе с семьей, специалистам по комплексной реабилитации (реабилитолог), социальным работникам, медицинским сестрам, сиделкам, ассистентам по оказанию технической помощи, предоставляющим социальные услуги на дому, за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1. пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийского	20 процентов к должностному окладу за фактическую работу	Устанавливается в коллективном договоре	ежемесячно
------	---	--	---	------------



	автономного округа – Югры»			
--	----------------------------	--	--	--

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.
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:</b>			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8 455
1.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	9 059
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	9 904
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 896
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 390
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 837

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	7 247
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	9 904
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	10 026
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	12 497

**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	5 919
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	8 335
2.2.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	8 455
2.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	9 663
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10 267

**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	9 904
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	10 146

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	7 247

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	9 904
------	----------------------------	--	-------

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 общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ 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; дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 255
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	5 798
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	8 335

**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>	9 904
2.	заведующий филиалом <sup>3</sup> (сектором)	12 497

**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;

<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»;

<sup>3</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».

– 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.

**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;