

От работодателя:

Директор
БУ «Сургутский районный
комплексный центр социального
обслуживания населения»

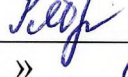


« 06 » 08 А.Б. Джадиров
2024 года



От трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации



« 06 » 08 И.И. Рябух
2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ РАЙОННЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»
на 2024-2027 годы

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
№ 10 Сургутский район	
(наименование органа местного самоуправления по труду)	
« 13 »	августа 2024 г.
(дата регистрации)	
Регистрационный №	127094
Александрович И.В.	
(Ф. И. О., подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)	

Сургутский район

Содержание

№ п/п	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5.	Рабочее время и время отдыха	8
6.	Оплата и нормирование труда	13
7.	Гарантии и компенсации	24
8.	Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда	26
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	29
10.	Обязательства профкома	32
11.	Контроль за выполнением коллективного договора	34
12.	Заключительные положения	34

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» и заключается между работниками и работодателем, в лице их представителей, в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложения к Договору имеют равную с ним юридическую силу.

Сторонами Договора являются: бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» в лице директора Джадирова Анзора Борисовича (далее - Работодатель) и работники, осуществляющие трудовую деятельность в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Учреждение) на основании заключенных трудовых договоров, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Рябых Инны Илдаровны (далее - Председатель).

1.2. 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. Договор распространяется на всех работников 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 Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст 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 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 об образовании и использовании средств, полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение 2);

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (Приложение 3)

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

Положение о комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам бюджетного учреждения 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».

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 личностного 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 отдаётся (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 Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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 к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с Постановлением Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29 ноября 2023 г. № 951 «Об утверждении официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «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».

Письменное заявление (Решение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей) о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезд на работника и (или) неработающих членов его семьи и

провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работником не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Компенсация расходов проезда к месту использования отпуска и обратно работника учреждения и неработающих членов его семьи производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления (Решения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей) не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника к месту использования отпуска исходя из примерной стоимости проезда.

Примерная стоимость проезда, рассчитывается на основании представленных копий проездных документов (оплата до 100%) или справки о стоимости проезда организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) (оплата до 30%).

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других 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 (Отчёт о расходах подотчётного лица) о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других документов), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи.

Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, в течение месяца со дня представления авансового отчета (Отчёта о расходах подотчётного лица) работником.

В случае, если выплата работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании авансового отчета (Отчёта о расходах подотчётного лица) работника о произведенных расходах, представленного им не позднее 20 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением документов.

В случае наличия нестандартных ситуаций, работник представляет пояснения на имя директора Учреждения.

Работник в течение двух недель после представления авансового отчета (Отчёта о расходах подотчётного лица) 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.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) 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 предоставлять работникам по личному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам и полным кавалерам ордена Трудовой Славы – до 3-х недель;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим гражданам с инвалидностью - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, - до пяти календарных дней;

- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) - до 3 (трех) календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до 9 календарных дней;

- в случае, если у работника есть дети школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу – 1 календарный день (1 сентября), на

«Последний звонок» в связи с окончанием школы (9,11 классов) – 1 календарный день;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

– ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней;

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям, работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации, работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ).

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:

Наименование должности	Количество дней
Заместитель директора	12
Главный бухгалтер	12
Заместитель главного бухгалтера	10
Заведующий филиалом	10
Заведующий отделением информационно-аналитической работы	8
Заведующий отделением социального сопровождения граждан.	8
Водитель автомобиля	6
Заместитель заведующего отделением социального сопровождения граждан.	6
Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	6
Заведующий отделением	5
Начальник хозяйственного отдела	5

Документовед	4
Юрисконсульт	4
Бухгалтер	4
Экономист	4
Специалист по кадрам	4
Специалист по закупкам	4
Специалист по охране труда	4
Методист	4
Специалист по работе с семьей	4
Специалист по пожарной профилактике	3
Специалист по социальной реабилитации	3
Инструктор по труду	3
Культурорганизатор	3
Психолог	3
Инструктор по адаптивной физической культуре	3
Логопед	3
Ассистент по оказанию технической помощи	3
Заведующий хозяйством	3
Кладовщик	3
Буфетчик	3
Кастелянша	3

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 (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени).

6.3. Заработная плата в Учреждении формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации,

отраслевым соглашением между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работников отрасли и Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

6.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам и 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 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).

Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения.

Должностной оклад 1–3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается работникам исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» по должности «Водитель автомобиля».

6.5. К компенсационным выплатам относятся:

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

6.5.1 Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

6.5.2 Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

6.5.4 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».

По результатам проведенной специальной оценки рабочих мест может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), а также предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск данной категории работников (не

менее 7 календарных дней), производиться компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается приказом учреждения в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки 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.

6.5.5 Районный коэффициент в размере 1.7 устанавливается 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».

6.5.6 Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается до 50 процентов в соответствии со статьей 3 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».

6.5.7 Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.8 Размер выплаты работникам учреждения 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 выполнение работ различной квалификации) устанавливается приказом учреждения с учетом объема дополнительной работы по совмещаемой профессии (должности) не более 50% к должностному окладу. Необходимо учитывать, что выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, применяются при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

6.5.9 Выплата работникам учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) осуществляется в размере 20 % должностного оклада, по занимаемой должности за каждый час работы

в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.10 Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.

6.5.11 Выплаты за работу в выходные и праздничные дни производятся работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни.

6.5.12 Выплата за разделение рабочего дня на части устанавливается в размере до 10% к должностному окладу, в случае, если продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов.

6.6. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты отвечают основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми установлены показатели эффективности работы:

– объективность – размер вознаграждения работника определяется 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.

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

Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий период 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.

Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждаются коллективным договором согласно перечню установленному приложением 3 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения». В целях объективности в учреждении создана комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

Положение о комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения, состав комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения, положение о порядке определения размера стимулирующих выплат работникам учреждения утверждается приказом директора учреждения.

6.6.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 20 процентов должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты 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.

6.6.2 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается за качественное и своевременное выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества результатов служебной деятельности в

соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников:

– качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, квалифицированная подготовка документов.

– качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений непосредственного руководителя, а также решений по вопросам, входящим в компетенцию работника.

– квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.

– проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных служебными обязанностями.

– соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада, и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за качество выполняемых работ определяется табелем учета рабочего времени.

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

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и	до 100 процентов

	оформление документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6.6.3 Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности, основному месту работы. 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.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с примерными показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Примерные 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 предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6.7. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность;
- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, утвержден Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

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.

Иные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения 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, полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности учреждения.

6.7.1 Выплата водителям за классность устанавливается при наличии документа, подтверждающего класс выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

- имеющим 2 класс – в размере 10 %;
- имеющим 1 класс – в размере 25 %.

6.7.2 Выплата за ученую степень устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

- за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 %;
- за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 %.

6.7.3 Выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований) устанавливается при соответствии требованию к определению - молодой специалист выплачивается одновременно в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионально обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

6.7.4 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая директора.

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.

6.7.5 Выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки) устанавливается в размере 15 % к должностному окладу за фактическую работу при наличии детей, инфицированных туберкулезом.

6.7.6 Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году, осуществляется за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование осуществляется по основной занимаемой должности работников, состоящих в штате учреждения на дату издания директором учреждения приказа о премировании, за исключением сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

6.8. Отдельным категориям работников учреждения с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, размер персонального коэффициента по категориям работников устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (Далее - Депсоцразвития Югры).

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой, пересматривается не чаще одного раза в квартал.

Персональный коэффициент устанавливается к должностному окладу 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.

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

- на текущую деятельность Учреждения – 53%;
- на развитие Учреждения – 15%;
- на стимулирование работников – 30%;
- на приобретение технических средств реабилитации – 2%.

6.10. 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 оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» и Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

6.11. 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.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Содействует в получении отдельными категориями работниками компенсаций за пользование жилищно-коммунальных услуг.

7.4. Педагогическим и медицинским работникам, лицам в возрасте до 30 лет, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях, выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

7.5. Ежемесячно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 процента с каждого работника, вступившего в профсоюз по личному заявлению.

7.6. На основании Отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению гарантий работникам отрасли на 2023-2025 года (далее – Отраслевое соглашение), работникам учреждения выделяются денежные средства за счет средств, полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим коллективным договором на:

- оплату проезда на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети);

- 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;

- выплата одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65 лет и 70 лет, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда;

- выплата в размере 3000 (трех тысяч) рублей работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

7.7. В случае гибели социального работника, непосредственно оказывающего социальные услуги гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании, при исполнении служебных обязанностей либо в случае смерти от телесных повреждений (ранения, травмы, увечья) или иного повреждения здоровья, полученных в связи с исполнением служебных обязанностей, членам его семьи выплачивается

единовременное денежное пособие, размер пособия и порядок его выплаты устанавливается Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

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

7.9. 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.

7.10. Предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дней отдыха.

7.11. Отчисляет денежные средства для первичной профсоюзной организации учреждения в размере не более 0,15% от объема средств полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности учреждения либо за счет отчислений из заработной платы работников в виде членских профсоюзных взносов (п.6.3 Отраслевого соглашения) на проведение культурно - массовых и физкультурно - оздоровительных мероприятий, направленных на оздоровление работников и членов их семей (дети, внуки) учреждения.

VIII. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраны труда (ст. 214 ТК РФ). Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Выделять средства на проведение обучения по охране труда, прохождения обязательных медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшение условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

8.2.1. Обеспечить проведение обучения и проверки знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ); Организовывать проверку знаний работников в учреждении по охране труда;

8.2.2. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение 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. 220 ТК РФ). Работники, поступающие на работу в учреждение впервые, проходят предварительный медицинский осмотр по направлению работодателя и за счет его средств;

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

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

8.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда;

8.4. 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. 216.1. ТК РФ).

8.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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 плана мероприятий (соглашений) по охране труда.

8.10. Избирать в каждом филиале (учреждении) уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда. Организовывать совместно с работодателями обучение указанных лиц.

8.11. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи.

8.12. 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 места 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. 113ТКРФ);
- 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. 224 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. Работодатель обеспечивает ежемесячную оплату руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, за участие в течение установленного периода в выполнении важных работ до 10% от установленного должностного оклада, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

9.13. За счет средств, удержанных с заработной платы сотрудников (1%) оплачиваются культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников, детей (внуков) работников учреждения и 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/должностям).

9.14 Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- рождения ребенка - 3000 рублей;
- смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) (без требований к стажу членства в профсоюзе) - 10000 рублей;
- юбилейных дат (женщины - 50, 55, 60, 65 лет; мужчины - 55, 60, 65 лет), выхода на пенсию - 2000 рублей;
- утраты или повреждения имущества в результате стихийных бедствий (пожар, наводнение, кража, аварии внутри дома и другие чрезвычайные обстоятельства) (без требований к стажу членства в профсоюзе) - 10000 рублей;
- заболевания члена профсоюза, требующего хирургического вмешательства, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (более месяца) - 3000 рублей (1 раз в год);
- наличия в семье работника учреждения ребенка-инвалида (до 20 лет) – 2000 рублей (1 раз в год);
- вступления в брак работника учреждения (впервые) – 2 000 рублей;
- занесения на Доску почета – 1000 рублей (1 раз в год);
- оздоровления работника - от 300 до 1000 рублей (оказывается 1 раз в год в зависимости от наличия денежных средств профсоюзной организации);

– - отсутствия больничного листа в течение календарного года – до 1000 рублей (при наличии денежных средств профсоюзной организации).

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере оплаты труда;

10.2. Принимать непосредственное участие в рассмотрении трудовых споров;

10.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам социальной защиты.

10.4. Принимать участие в разработке внутренних локальных документов учреждения;

10.5. Осуществляет контроль за установлением и выполнением норм нагрузки работников (в том числе для работ, выполняемых на условиях совместительства и совмещения должностей) и дает обязательные к рассмотрению предложения при сокращении или увеличении штатной численности работников учреждения.

10.6. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждениях;

10.7. Защищать законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также получивших профессиональные заболевания.

10.8. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда и законодательства о труде;

10.9. Оказывать консультативную (практическую) помощь в разработке инструкций по охране труда, а также представляет свое мнение.

10.10. Организовывать работу по включению в коллективные договоры, соглашения учреждения мероприятий по улучшению условий охраны труда работников, дополнительных, по сравнению с законодательством, льгот и компенсаций работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.11. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.

10.12. Представлять работодателю мотивированные предложения о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

10.13. Осуществлять реализацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на оздоровление работников учреждения за счет средств, полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности учреждения, либо отчислений из заработной платы работников учреждения в виде членских профсоюзных взносов, в случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Размер отчислений денежных средств профсоюзным организациям не может превышать 0,15% от объема полученных средств от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности учреждения либо отчислений из заработной платы работников учреждения в виде членских профсоюзных взносов.

10.14. Принимать участие в выдвижении работников учреждения для награждения ведомственными знаками отличия в труде, наградами и почетными званиями Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и ином поощрении.

10.15. Принимает меры к обеспечению работников учреждения негосударственным пенсионным страхованием.

10.16. 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.

10.17. 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).

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

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

10.20. 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).

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

10.22. Вести учет нуждающихся сотрудников в санаторно-курортном лечении, своевременно с работодателем направлять заявки уполномоченному району, округа.

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

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

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

10.26. Осуществлять контроль представления работодателем в социальный фонд России (СФР) достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 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 1 раз 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 течение 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 2024 года и действует по 05 августа 2027 года.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не в праве 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 течение одного месяца от даты получения другой стороны текста предполагаемых изменений и дополнений.

Приложение 1 к коллективному договору
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

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 «06» августа 2024года

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», приказом от 24.06.2024г. № 13-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» (с изменениями и дополнениями), 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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 работников с двойным наименованием должностей, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до 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 (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) 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, коллективного договора 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 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 - 2.1.9 пункта 2.1 настоящего Положения:

2.1.1 Должностные оклады работников общепрофессиональных 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 первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель	15 000,00
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	15 500,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер	16 000,00
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 500,00
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 000,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед, инженер-электроник (электроник), специалист по связям с	17 500,00

		общественностью	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 000,00
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18 500,00
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19 000,00
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	19 500,00
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	2 квалификационный уровень	главный (энергетик; диспетчер; механик; специалист по защите информации)	20 000,00

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	17 750,00
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, инструктор-методист по лечебной физкультуре	18 200,00
2.2.	2 квалификационный	специалист по реабилитации инвалидов	18 650,00

	уровень		
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
3.1.		заведующий отделением	21 000,00

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, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	15 500,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию	18 500,00
2.2.	2 квалификационный уровень	лаборант, медицинская сестра диетическая	19 000,00
2.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт, медицинская сестра патронажная	19 500,00
2.4.	4 квалификационный уровень	фельдшер, медицинская сестра процедурной	20 000,00
2.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	20 500,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		

3.1.	2 квалификаци онный уровень	врач-специалист	28 500,00
------	--------------------------------------	-----------------	-----------

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	Квалификаци онный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		помощник воспитателя, секретарь учебной части	17 300,00
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификаци онный уровень	дежурный по режиму	17 750,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификаци онный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	18 200,00
3.2.	2 квалификаци онный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	18 650,00
3.3.	3 квалификаци онный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения	19 100,00
3.4.	4 квалификаци онный уровень	учитель-логопед (логопед), старший методист, учитель-дефектолог	19 550,00

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	18 100,00
1.2.		культурорганизатор II категории	18 550,00
1.3.		культурорганизатор I категории	19 000,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
2.1.		библиотекарь	19 000,00
2.2.		библиотекарь II категории	19 450,00
2.3.		библиотекарь I категории	19 900,00

2.1.6. Должностные оклады работников высшего и дополнительного профессионального образования 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 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела, заведующий лабораторией (отделением)	21 000,00

2.1.7. 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 спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	18 200,00
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер	18 650,00

2.1.8. 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; горничная, грузчик, дворник, дезинфектор, кастаньяша, кладовщик, лифтер, парикмахер,	13 195,00

		уборщик служебных помещений, уборщик территорий, буфетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор стиральных машин, официант, пекарь, повар, кондитер, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, тракторист	
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 595,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих , водитель автомобиля	13 995,00
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих , оператор выводных устройств	14 395,00
2.3.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 795,00
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 195,00

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 ¹ , сиделка ² , помощник по уходу ²	17 300,00
2.	заведующий прачечной ³	17 400,00
3.	заведующий аптечным складом ⁴	17 600,00
4.	специалист по закупкам ⁵ , специалист по охране труда ⁶ , социолог ⁷ , специалист по пожарной профилактике ⁸ , специалист гражданской обороны ⁹ , специалист по маркетингу ¹⁰ , специалист по персоналу ¹¹ , контент-редактор ¹⁶	17 500,00
5.	специалист по социальной реабилитации ¹² , специалист по работе с семьей ¹³ , тифлосурдопереводчик ¹⁵ , специалист по эргореабилитации (эргоспециалист) ¹⁷ , специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист) ¹⁷ , медицинский психолог ¹⁸ , переводчик-дактилолог ⁷	18 650,00
6.	заместитель заведующего отделением (филиалом), заместитель начальника отдела	19 950,00
7.	главная медицинская сестра, главный инженер	20 500,00
8.	начальник отдела, заведующий филиалом ¹⁴	21 000,00

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья";

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2023 года № 482н «Об утверждении профессионального стандарта «Помощник по уходу»;

³ постановление Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года N 367 "О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94";

⁴ приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года N 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения";

⁵ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

⁶ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

⁷ постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

⁸ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года N 696н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по пожарной профилактике";

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 года N 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";

¹⁰ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 июня 2018 года N 366н "Об утверждении профессионального стандарта "Маркетолог";

¹¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

¹² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года N 352н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере";

¹³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей";

¹⁴ приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 ноября 2008 года N 678 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи".

¹⁵ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года N 575н "Об утверждении профессионального стандарта "Тифлосурдопереводчик".

¹⁶ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 июля 2022 года N 420н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам";

¹⁷ приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 мая 2023 года N 206н "Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием";

¹⁸ приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года N 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения".

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения.

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

2.4. Отдельным категориям работников государственных учреждений с целью обеспечения достижения значений, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О

мероприятиях по реализации государственной социальной политики, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

Перечень должностей работников государственных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, размер персонального коэффициента по категориям работников, порядок применения, определения, установления и методика его расчета устанавливаются приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Депсоцразвития Югры).

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой, пересматривается не чаще одного раза в квартал.

Персональный коэффициент устанавливается к должностному окладу 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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплата за сверхурочную работу;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат установлены 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 коллективным договором

учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.2. Стимулирующие выплаты отвечают основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми установлены показатели эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника определяется 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 и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 20 процентов должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты 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. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором учреждения, в соответствии с требованиями, установленными приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности. 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 таблицу учета рабочего времени.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с примерными показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Примерные 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 предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

4.7 Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании таблицы учета рабочего времени за соответствующий период 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.

4.8. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждаются коллективным договором согласно перечню установленному приложением 3 к настоящему Положению.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

4.10. В целях объективности в учреждении создана комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.11. Положение о комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения, состав комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения, положение о порядке определения размера стимулирующих выплат работникам учреждения утверждается приказом директора учреждения.

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	36 789,13
1.2.	II группа	34 398,20
1.3.	III группа	32 163,02
1.4.	IV группа	30 072,34
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	25 530,07
2.2.	II группа	23 871,03
2.3.	III группа	22 320,44
2.4.	IV группа	20 869,37
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	26 119,13
3.2.	II группа	24 484,67
3.3.	III группа	22 853,13
3.4.	IV группа	21 220,20

5.2. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директору 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 интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

5.5. Выплата за качество производится ежемесячно. Порядок определения размеров выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год, предлагаемых к установлению, утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

5.6. Максимальный размер выплаты за качество директору учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 50 процентов.

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

5.7. 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 Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры.

5.8. 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 Департамента государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директору учреждения по следующим основаниям:

N п/п	Условия установления персонального коэффициента руководителю государственного 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
3.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 50 койко-мест до 89 койко-мест психоневрологического профиля	70 процентов
4.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 90 койко-мест и выше психоневрологического профиля	100 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 предложению Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда государственному учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.9. 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 руководителя 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».

5.10. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения с учетом

достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с коллективным договором учреждения, с учетом требований настоящего Положения.

5.11. 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.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:5 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:4 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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;

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, утверждается коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

6.3. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух должностных окладов с начислением на них районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.4. 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности. Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая директора.

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.

6.5. В порядке и условиях, установленных в коллективном договоре 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 не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование осуществляется по основной занимаемой должности работников, состоящих в штате учреждения на дату издания директором учреждения приказа о премировании, за исключением сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

6.6. 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.

6.7. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1 настоящего Положения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

7.3. Расчет планового фонда оплаты труда учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{год уч}} = \text{ФОТ}_{\text{дир}} + \sum \text{ФОТ}_{\text{р уч}} + \sum \text{ФОТ ПК}, \text{ где:}$$

ФОТ_{дир} – годовой фонд оплаты труда директора учреждения;

ФОТ_{р уч} – годовой фонд оплаты труда работника учреждения, включая заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера;

ФОТ ПК – годовой фонд на выплату персонального коэффициента, устанавливаемого в соответствии с пунктом 2.4., 5.8 настоящего Положения.

Годовой фонд оплаты труда директора учреждения определяется по

формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{дир}} = (\text{Одир} + \text{Вкач} + \text{Всев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп}, \text{ где:}$$

Одир - должностной оклад директора с учетом персонального коэффициента к должностному окладу;

Вкач - выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

Всев - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Врк - районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

ЕДотп - единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Годовой фонд оплаты труда работника учреждения, включая заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{р уч}} = (\text{Ор} + \text{Вкач} + \text{Вкл} + \text{Всев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп}, \text{ где:}$$

Ор - должностной оклад работника учреждения;

Вкач - выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

Вкл- выплата за классность водителя;

Всев - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Врк - районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

ЕДотп - единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Годовой фонд на выплату персонального коэффициента определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ПК}} = \text{Дср} * 12 - \text{ФОТ}_{\text{р уч}}$$

Дср - плановый показатель среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, учтенный при планировании бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на очередной финансовый год и плановый период;

12 – количество месяцев в календарном году.

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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.6, 3.8 таблицы приложения 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

7.6. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

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

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

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

Рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности 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).

7.10. 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.

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

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

N 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 приказом учреждения в соответствии с заключением по результатам проведения 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 N 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

		учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования 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)	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер устанавливается приказом учреждения с учетом объема дополнительной работы по совмещаемой профессии (должности) до 100% к должностному окладу по основной занимаемой должности.	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер устанавливается приказом учреждения с учетом расширенной зоны обслуживания до 100% к должностному окладу по основной занимаемой должности.	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер устанавливается с учетом увеличенного объема работы до 100% к должностному окладу по основной занимаемой должности.	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер устанавливается с учетом исполнения обязанностей за временно отсутствующего работника	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

	работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100% к должностному окладу по основной занимаемой должности.	отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом выполнения работы различной квалификации до 100% к должностному окладу по основной занимаемой должности.	при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	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)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П	работа за пределами рабочего времени
3.8.	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 N 26-П	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	размер устанавливается в коллективном договоре до 10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

Приложение 2
к положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества результатов служебной деятельности.

2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно каждому работнику в размере 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

3. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за качество выполняемых работ определяется табелем учета рабочего времени.

4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ.

В максимальном размере выплата за качество выполняемых работ выплачивается при выполнении следующих условий:

4.1. Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, квалифицированная подготовка документов.

4.2. Качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений непосредственного руководителя, а также решений по вопросам, входящим в компетенцию работника.

4.3. Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.

4.4. Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных служебными обязанностями.

4.5. Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5. Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника служебной запиской представляет информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении, на рассмотрение комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

7. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленной информации комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения принимает решение о размере выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя работника (руководителя структурного

подразделения), с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ.

В целях объективности в учреждении создана комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения, которая рассматривает информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, подлежащего выплате, оформляется приказом.

8. Решение о снижении выплаты за качество выполняемых работ может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ.

Приложение 3
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность и высокие результаты работы	не более 20 процентов должностного оклада	участие в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	устанавливается персонально для конкретного работника
2.	выплата за качество выполняемых работ	не более 50 процентов от должностного оклада работника	в соответствии с приложением 2 настоящего Положения	ежемесячно
3.	премиальные выплаты по итогам работы за календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.5 настоящего Положения	1 раз в календарный год

Приложение 4
к положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 процентов; имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 процентов; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 процентов	при наличие документа, подтверждающего наличия ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше,	в размере 10 процентов к должностному окладу	при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»	ежемесячно

	доплата устанавливается по одному из оснований)		«Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, 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.	единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременно

5.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
6.	выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки)	15 процентов к должностному окладу за фактическую работу	при наличии детей, инфицированных туберкулезом	ежемесячно
7.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	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 Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Сургутский районный
комплексный центр социального обслуживания
населения»

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

1. Водитель автомобиля.
2. Оператор выводных устройств.
3. Столяр.
4. Слесарь-сантехник.
5. Тракторист.
6. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Приложение 2 к коллективному договору
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

ПОЛОЖЕНИЕ

об образовании и использовании средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности, бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»

Вводится в действие с «___» _____ 202__ г.

I. Общее положение

1.1. Настоящее положение бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

- Гражданским Кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Жилищным Кодексом Российской Федерации;
- Указами Президента Российской Федерации;
- ГОСТ Р 52143-2013 «Социальное обслуживание населения. Основные виды социальных услуг»;
- ГОСТ Р 52885-2013 «Социальное обслуживание населения. Социальные услуги семье»;
- ГОСТ Р 53059-2019 «Социальное обслуживание населения. Социальные услуги инвалидам»;
- ГОСТ Р 53058-2013 «Социальное обслуживание населения «Социальные услуги гражданам пожилого возраста»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 М 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Законом Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 19.11.2014 № 93-оз «Об утверждении перечня социальных услуг,

предоставляемых поставщиками социальных услуг в Ханты- Мансийском автономном округе – Югре (с изменениями и дополнениями);

- Федеральным законом от 7 ноября 1992 №2300-1 «О защите прав потребителей» (с изменениями и дополнениями);

- постановлениями Правительства Российской Федерации от 18.10.2014 № 1075-п «Правила определения среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 04.05.2007 № 114-п «Об утверждении Порядка рассмотрения и принятия решений об установлении цен, тарифов, надбавок и (или) их предельных уровней на товары, услуги на территории Ханты - Мансийского автономного округа – Югры» (с последующими дополнениями и изменениями);

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.10.2014 № 393-п «Об утверждении размера платы за предоставление социальных услуг, порядке ее взимания и определении иных категорий граждан, которым социальные услуги в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре предоставляются бесплатно и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Ханты - Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19.06.2015 № 172-п «О подушевых нормативах финансирования социальных услуг в Ханты-Мансийском автономном округе – Югры» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 06.09.2014 № 326-п «О порядке предоставления социальных услуг поставщиками социальных услуг в Ханты - Мансийском автономном округе – Югры» и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.10.2014 № 14-нп «Об утверждении порядка расходования организациями социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг» (с изменениями и дополнениями);

- приказ Региональной службы по тарифам Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.12.2003г. № 122-нп «Об установлении предельных максимальных тарифов на социальные услуги, предоставляемые организациями социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями);

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

При предоставлении платных социальных услуг сохраняется установленный порядок работы Учреждения. Платные социальные услуги предоставляются наряду с бесплатными и не подменяют их.

1.2. Данное положение устанавливает единый порядок образования и использования средств, от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом Учреждения, направления их расходования.

Настоящее положение согласовывается руководителем структурного подразделения Департамента и утверждается директором Учреждения.

Осуществление Учреждением приносящей доход деятельности служит достижению целей для реализации, которых оно создано.

Основными целями привлечения средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности Учреждения является:

- расширение перечня оказываемых услуг;
- оптимизация расходования бюджетных средств;
- текущая деятельность Учреждения;
- развитие Учреждения;
- стимулирование работников.

II. Источники формирования средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности

2. Источниками формирования средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности Учреждения, являются:

2.1. Поступление денежных средств от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности (от оказания основных платных социальных услуг и платных социальных услуг не являющихся основными, приносящих доход), в соответствии с указанными видами услуг:

№ п/п	Наименование услуги	код
1.	Платные социальные услуги гражданам	(130)
1.1.	Социально-бытовые услуги	
1.2.	Социально-медицинские услуги	
1.3.	Социально-психологические услуги	
1.4.	Социально-педагогические услуги	
1.5.	Социально-трудовые услуги	
1.6.	Социально-правовые услуги	
1.7.	Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов	
2.	Виды деятельности, не являющиеся основными, приносящие доход деятельности	(120)
2.1.	Услуги по сдаче в наем жилых помещений специализированного жилищного фонда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, находящихся в оперативном управлении учреждения, работникам учреждения	
3.	Добровольные пожертвования от физических и юридических лиц, гранты	(150)
3.1.	спонсорская помощь	
3.2.	добровольные пожертвования	
3.3.	гранты	

III. Порядок расходования денежных средств, получаемых Учреждением от оказания платных услуг от приносящей доход деятельности

3.1 Основным документом, определяющим распределение доходов (средств), полученных учреждением от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности по статьям расходов, является план финансово-хозяйственной деятельности.

3.2 План финансово-хозяйственной деятельности согласовывается с начальником Управления и утверждается директором Учреждения.

3.3 Учреждение осуществляет расходование средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности, в пределах фактически поступивших средств.

3.4 Средства, полученные от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности Учреждения, в зависимости от источника формирования, расходуются по следующим направлениям:

3.4.1. На текущую деятельность Учреждения – 53%, согласно статей КОСГУ, по следующим статьям:

- статья 212 «Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме»;
- статья 221 «Услуги связи»;
- статья 222 «Транспортные услуги»;
- статья 223 «Коммунальные услуги»;
- статья 225 «Работы, услуги по содержанию имущества»;
- статья 226 «Прочие работы, услуги»;
- статья 227 «Страхование»;
- статья 264 «Пенсии, пособия, выплачиваемые работодателями, нанимателями бывшим работникам в денежной форме»;
- статья «267 «Социальные компенсации персоналу в натуральной форме»;
- статья 292 «Прочие расходы»;
- статья 310 «Увеличение стоимости основных средств»;
- статья 341 «Медикаменты и прочие лечебные средства»;
- статья 343 «Увеличение стоимости горюче-смазочных материалов»;
- статья 345 «Мягкий инвентарь»;
- статья 346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)»;
- статья 349 «Увеличение стоимости прочих материальных запасов однократного применения»;
- статья 291 «Налоги, пошлины и сборы».

3.4.2. На развитие Учреждения – 15%, согласно статей КОСГУ, по следующим статьям:

- статья 225 «Работы, услуги по содержанию имущества»;
- статья 226 «Прочие работы, услуги»;
- статья 310 «Увеличение стоимости основных средств»;
- статья 341 «Медикаменты и прочие лечебные средства»;
- статья 343 «Увеличение стоимости горюче-смазочных материалов»;
- статья 345 «Мягкий инвентарь»;

- статья 346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)»;

- статья 349 «Увеличение стоимости прочих материальных запасов однократного применения»;

3.4.3. На приобретение технических средств реабилитации Учреждения – 2%, согласно статей КОСГУ, по следующим статьям:

- статья 346 «Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов)».

3.4.4. На стимулирование работников – 30%, по следующим статьям:

- статья 211 «Заработная плата»;

- статья 213 «Начисления на оплату труда».

Средства на стимулирование работников направляются на:

- единовременные выплаты к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется по основной занимаемой должности в размере не более 10 000,00 рублей, при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности (при наличии дефицита бюджетных средств) периодичность и условия утверждены коллективным договором и Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»;

- единовременные выплаты молодым специалистам размере двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности (при наличии дефицита бюджетных средств) условия утверждены коллективным договором и Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения»;

- единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска размере двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности при наличии средств,

полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности (при наличии дефицита бюджетных средств);

- единовременные выплаты работающим юбилярам в размере одного должностного оклада с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которым исполняется 50, 55, 60, 65 и 70 лет, проработавшим в учреждениях подведомственных Депсоцразвития Югры не менее 10 лет на день наступления юбилейной даты, при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности;

- оказание материальной помощи одному из близких родственников (муж, жена, дети, родители) в случае смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) в размере 10 000 рублей, по приказу директора Учреждения с приложением соответствующих документов и заявления работника, при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности;

- оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители), работникам учреждения при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности;

- выплату в размере 3 000 рублей работникам, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности (при наличии дефицита бюджетных средств), при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности;

- стимулирование работников при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности; (при наличии дефицита бюджетных средств):

- выплата за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты отвечают основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 20 процентов должностного оклада.

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

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

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

Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий период 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.

Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждены коллективным договором и Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Компенсационные выплаты при наличии средств, полученных от оказания платных услуг и от приносящей доход деятельности (при наличии дефицита бюджетных средств):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент к заработной плате;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы;
- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за разделение рабочего дня на части.

Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат установлены учреждением согласно приложения 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления установлены коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с приложением 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный комплексный центр социального обслуживания населения».

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

3.4.5. Спонсорские средства, благотворительные пожертвования и гранты выделяются Учреждению физическими или юридическими лицами для удовлетворения потребностей получателей социальных услуг Учреждения, материально-технической оснащенности Учреждения, проведения социально-значимых мероприятий и расходуются в полном объеме в соответствии с назначением, указанным в договоре, и не могут быть использованы на иные цели.

3.4.3. Отчет о расходовании полученных средств, предоставляются жертвователю, грантодателю в соответствии с условиями договора.

Приложение 3 к коллективному договору
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Сургутский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»

НОРМЫ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодично сти выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документо в)
1	2	3	4	5	6
1.	Водитель автомобиля				
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. до износа	783 (Прил.1) к приказу Министерс тва труда и социально й защиты РФ от 29.10.2021 года №767н 4.7 (Прил.2) к приказу Министерс тва труда и социально й защиты РФ от 29.10.2021 года №767н
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 1,5 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 пара на 1 год	
		Средства индивидуально й защиты рук для защиты от пониженных температур	Рукавицы по климатическим поясам	4 пары на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от пониженных температур	1 шт в 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	
2.	Врач-специалист				
		Одежда специальная	Костюм для защиты от общих	2 шт. на 1 год	811 (Прил.1) к

		защитная	производственных загрязнений		приказу Министерс тва труда и социально й защиты РФ от 29.10.2021 года №767н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольны е и противоаэрозольны е с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Таблица 2 (Прил.3) к приказу Министерс тва труда и социально й защиты РФ от 29.10.2021 года №767н
3.	Заведующий отделением- интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	1095 (Прил.1) к приказу Министерс тва труда и социально й защиты РФ от 29.10.2021 года №767н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от	1 пара на 1 год	

			общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения		Таблица 2 (Прил.3) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа		
4.	Медицинская сестра палатная					
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	1095 (Прил.1) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767н	
			или			
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	Таблица 2 (Прил.3) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с	до износа		

			дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски			
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл на 1 месяц		
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц		
5.	Медицинская сестра по массажу/ физиотерапии					
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	1095 (Прил.1) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767н	
			или			
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год		
		Средства защиты	Противоаэрозольные и	до износа	Таблица 2 (Прил.3) к	

		органов дыхания	противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
6.	Буфетчик				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	3902 (Прил.1) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №767н
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
7.	Помощник по уходу ОИМВ				
		Одежда	Костюм для защиты	2 шт. на 1	1095

		специальная защитная	от общих производственных загрязнений	год	(Прил.1) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №797н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
8.	Инструктор по труду отделения-интернат малой				Таблица 2 (Прил.3) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №797н

	местности для граждан пожилого возраста и инвалидов (30 койко-мест)				
		Одежда специальная	Костюм брючный	1 шт. на 2 года	СП.2.1.367 8-20 п.9.49
		Средства защиты ног	Комнатная обувь	1 пара до износа/ на 2 года	
9.	Ассистент по оказанию технической помощи отделения-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов (30 койко-мест)				
		Одежда специальная	Костюм брючный	1 шт. на 2 года	СП.2.1.367 8-20 п.9.49
		Средства защиты ног	Комнатная обувь	1 пара до износа/ на 2 года	
10.	Помощник по уходу отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов (с.п. Высокий мыс, п.Тундрино, Угут, Локосово)				
		Одежда специальная	Плащ или куртка	1 шт. на 3 года	Постановление Правитель ства ХМАО- Югры Приложен ие №3 от 26.09.2014 года №356-п
			Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 0,5 года	
			Брюки утепленные	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь зимняя утепленная	1 пара на 2 года	
			Обувь кожаная	1 пара на 2 года	
			Обувь резиновая	1 пара на 2 года	
			Обувь комнатная	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки (варежки)	1 пара на 1 год	
			Сумка-коляска	1 шт. на 1 года	

			Сумка хозяйственная	1 шт. на 1 год	
			Полотенце	1 шт на 0,5 лет	

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью на 88 листах.

Директор БУ «Сургутский РКЦСОИ»

Т.А. Дюжирова

Дюжирова

А.Б. Дюжиров

И.И. Рюбин

