

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2017– 2019 гг.

СОГЛАСОВАНО

Начальник
Управления социальной защиты
населения по г. Мегиону
Департамента социального
развития Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры

 Т.А. Масленникова
«07» 03 2018 года

УТВЕРЖДАЮ


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



И.М. Комарова
«03» 03 2018 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета представителей
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Мегионский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

 О.С. Васильченко
«07» 03 2018 года

Положение
об оплате и стимулировании труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения»

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива
Протокол от «01» 03 2018 года № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации, введенным в действие с 01 февраля 2002 года (с последующими изменениями и дополнениями);

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями и дополнениями);

- законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (с последующими изменениями и дополнениями);

- законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с последующими изменениями и дополнениями);

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 № 234-п «Об увеличении фонда оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2013 году»;

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.12.2012 № 796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре на период 2013-2018 годы» (с последующими изменениями и дополнениями);

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 № 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» (в редакции приказа Депсоцразвития Югры от 25.12.2017 № 20-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги»);

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.08.2013 № 518-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных

учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» (с последующими изменениями и дополнениями);

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.02.2018 № 112-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 26.01.2018 № 81-р» (в части критериев и предельного размера КЭД от общей суммы доплаты (в %) в отношении должностей: «старшая медицинская сестра», «воспитатель», «методист»);

- 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 работникам отрасли на 2017-2019 годы, подписанным сторонами 08.12.2016 (зарегистрировано Департаментом труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 15.12.2016);

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11);

- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая требования к квалификации, необходимой работникам для выполнения определенной трудовой функции;

- положением о порядке образования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения»;

- штатным расписанием бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Гармония»).

1.2. В случае противоречия положений настоящего документа другим внутренним локальным документам учреждения, руководствоваться положениями документа, принятого позднее (по принципу приоритета нормы, принятой позднее).

В случае противоречия (и/или не в полной мере освещения отдельных вопросов оплаты труда) положений настоящего документа правовым актам Депсоцразвития Югры, следует руководствоваться положениями, установленными в документах Учредителя по принципу главенства ведомственных актов, регулирующих и устанавливающих оплату труда в подведомственном учреждении.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту – учреждение) и разработано для обеспечения единого подхода в формировании системы оплаты труда в учреждении, призвано обеспечить единство расчетов и установления цены за труд с учетом квалификации и

сложности выполняемой работы без какой-либо дискриминации, и вводится в целях повышения эффективности труда и повышения ответственности каждого работника за выполнение своих непосредственных обязанностей, определенных должностными инструкциями.

1.4. Положение 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 руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- механизм управления фондом оплаты труда учреждения;
- действие Положения во времени и пространстве.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.6. Заработная плата формируется из:

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

Указанные выплаты предусматриваются в коллективном договоре учреждения с учетом мнения Совета представителей работников учреждения в лице его председателя.

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

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

1.9. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже установленного минимального размера оплаты труда, такому работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

1.10. Для проведения работы по определению размера выплат стимулирующего характера в части выплат за интенсивность работы, выплат за качество выполняемых работ (за исключением коэффициента эффективности деятельности), премиальных выплат по итогам работы приказом директора

создается постоянно действующая комиссия по премированию, которая проводит заседания в установленные сроки.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.12. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

- **профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **квалификационные уровни ПКГ работников** – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- **квалификация работника** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

- **профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

- **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- **компенсационные выплаты** – доплаты и надбавки компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, а также иные выплаты компенсационного характера;

- **стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- **производительность труда** – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников; от уровня и динамики производительности труда зависят развитие учреждения и уровень благосостояния его работников;

- **интенсивность труда** – качественный результат и высокая результативность работы в условиях увеличения напряженности, участия в выполнении важных работ, мероприятий (важное значение имеет интенсивность умственного труда, характеризующаяся повышением его действенности и производительности за счет применения более эффективных средств организационной и информационной техники и ЭВМ, использования методов научной организации управленческого труда, моральных и материальных стимулов);

- **молодой специалист** – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшим образованием впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии;

- **отдельные категории работников** – работники, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы;

- **основной персонал учреждения** – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

- **вспомогательный персонал учреждения** – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

- **административно-управленческий персонал учреждения** – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.13. Перечни должностей по категориям персонала установлены приказом Депсоцразвития Югры от 04.05.2017 № 406-р «Об утверждении перечня должностей» (в редакции приказа Депсоцразвития Югры от 31.05.2017 № 493-р «О внесении изменений»).

1.14. В настоящем Положении в табличной части используются следующие аббревиатуры:

- Д – директор учреждения;
- ЗД 1 – заместитель директора;
- ЗД 2 – заместитель директора;
- ГБ – главный бухгалтер;
- ЗХ – заведующий хозяйством;
- ЗСП – заведующий структурным подразделением.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 – 2.1.9 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная групп «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	администратор	7 537,00
1.2.	2 квалификационный уровень	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	8 793,00
1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9 421,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	10 300,00
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 816,00
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 332,00
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 846,00

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	8 696,40
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	11 884,80
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	12 031,20
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	12 997,00

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 «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии	8 696,40
1.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	10 002,00
1.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	11 595,60
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	12 320,40

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	12 031,20
1.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист	12 175,20
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	12 320,40

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	8 696,40
1.2.		культурорганизатор II категории	9 132,00
1.3.		культурорганизатор I категории	9 566,40

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре	12 031,20

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар	5 465,00

1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 741,00
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	6 030,00
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	7 035,00
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	8 039,00
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	8 668,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		
3.	специалист по закупкам ¹ , специалист по охране труда ² , специалист гражданской обороны ³	10 300,00

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

¹ Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

² Приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

³ Приказ Минтруда России от 03 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

учреждениях на 2012 – 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя государственного учреждения.

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

2.4. Установление работнику оплаты труда, исходя из 4 квалификационного уровня, осуществляется руководителем учреждения по согласованию с председателем Совета представителей работников учреждения, с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых им работ, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.5. Размеры должностных окладов подлежат индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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. Компенсационные выплаты устанавливаются на следующих условиях и в размерах:

№ 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	Перечень должностей работников и размер компенсации установлены в приложении 4 к Коллективному договору на 2017 – 2019 годы	заключение специальной оценки условий труда (результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в 2013 году, и срок действия результатов которой заканчивается в 2018 году)
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 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за 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 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты предусмотренные строками 3.1 - 3.4 не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	до 50 процентов	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	до 50 процентов	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором ВАЖНО: расширение зон обслуживания предполагает возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ; расширение зоны обслуживания устанавливается, когда должность предполагает наличие зон или участков
3.3.	выплата за увеличение объема работы	до 50 процентов	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором ВАЖНО: увеличение объема работы - помимо основной работы, работнику поручается аналогичная дополнительная работа, то есть увеличивается объем ранее выполняемой работы
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50 процентов	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	труд работников с повременной системой оплаты труда, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по работе более высокой квалификации	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	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно	работа за пределами рабочего времени
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; 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	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

3.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, 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 статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель 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 09 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. При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он ранее выполнял в соответствии с трудовым договором.

3.7. Перечень должностей работников учреждения, которым может устанавливаться выплата за работу в ночное время, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

3.8. 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 настоящим Положением.

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

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

4.2. Конкретные показатели оценки эффективности деятельности работников за интенсивность работы, качество выполняемых работ, по итогам работы (за квартал, год), а также условия стимулирования по обозначенным основаниям установлены:

- Порядком стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению);

- Порядком применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам учреждения, занимающим должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы (далее по тексту – Порядок применения (установления) КЭД) (приложение 4 к настоящему Положению).

Показатели оценки эффективности деятельности не должны дублироваться при установлении выплаты отдельному работнику за интенсивность работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы за квартал.

При наличии результатов работы, позволяющих использовать их при установлении обозначенных выплат, применение конкретной выплаты осуществляется по выбору работника на этапе ознакомления с показателями оценки эффективности деятельности за рассматриваемый период.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на следующих условиях и в размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.; выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым	ежемесячно

			договором. Размеры выплаты за каждый показатель установлены Порядком стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению)	
2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается: 1) за наличие квалификационной категории в следующих размерах к должностному окладу: - при наличии второй квалификационной категории 10%, - при наличии первой квалификационной категории 15%, - при наличии высшей квалификационной категории 20%; 2) за показатели эффективности деятельности работников, которые установлены (включая размеры) Порядком стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению)	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей установлен приказом Депсоцразвития Югры, порядок установлен в коллективном договоре в соответствии с критериями, утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 февраля 2013 года № 37-п
3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов – при стаже работы три года; 30 процентов – при стаже работы пять лет; 35 процентов – при стаже работы десять лет;	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.	ежемесячно

		40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.		
4.	премиальные выплаты по итогам работы за период:			
4.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.8. настоящего Положения	1 раз в квартал (за исключением 4 квартала: октябрь – за 3 квартал, декабрь – за 4 квартал)
4.2.	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.9. настоящего Положения	1 раз в календарный год

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

- адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.5. Процедура установления выплаты за интенсивность работы установлена в Порядке стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество;

- коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

4.6.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, приведенными в Порядке стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

4.6.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 февраля 2013 года № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (2013 - 2018 годы)».

Конкретный перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы и устанавливается КЭД, перечень критериев оценки для установления размера КЭД, а также условия выплаты приведены в Порядке применения (установления) КЭД (приложение 4 к настоящему Положению).

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам учреждения в размерах, обозначенных в таблице, приведенной в пункте 4.3. настоящего Положения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 таблицы, приведенной в пункте 4.3. настоящего Положения.

4.8. Процедура установления премиальных выплат по итогам работы за квартал установлена в Порядке стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

4.9. Процедура установления премиальной выплаты по итогам работы за календарный год установлена в Порядке стимулирования работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

4.13. Порядок стимулирования работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов руководителя 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	25 480,00
1.2.	II группа	23 824,00
1.3.	III группа	22 276,00
1.4.	IV группа	20 828,00
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	17 682,00
2.2.	II группа	16 533,00
2.3.	III группа	15 459,00
2.4.	IV группа	14 454,00
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	18 090,00
3.2.	II группа	16 958,00
3.3.	III группа	15 828,00
3.4.	IV группа	14 697,00

5.2. Конкретный размер должностного оклада указанным работникам устанавливается в соответствии с приказом Депсоцразвития Югры «Об установлении группы оплаты труда директоров учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» (на дату утверждения настоящего Положения действует приказ Депсоцразвития Югры от 23.03.2017 № 75-к).

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю 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. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

5.5. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утвержден приказом Депсоцразвития Югры от 26.04.2017 № 394-р «О создании комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» (с последующими изменениями и дополнениями).

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

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

Время нахождения в служебных командировках входит в фонд отработанного времени за месяц.

5.7. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в установленном порядке.

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

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

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

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

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

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

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

В условиях переходных положений, связанных с изменением системы оплаты труда, персональный коэффициент при наличии оснований

устанавливается сроком на 1 год и не связан с фактической датой присвоения статуса «ресурсное и (или) опорное учреждение».

5.10. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю 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, главного бухгалтера учреждения оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность;
- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты в рамках 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 социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы.

6.2. Иные выплаты осуществляются на следующих условиях и в размерах:

№ 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 наличии документа, подтверждающего наличия ученой степени	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, 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	ежемесячно

			округа - Югры»	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 процентов должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой должности	при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременно
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней; работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на выплату в размере, пропорционально отработанному времени	1 раз в календарном году
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
8.	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 социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы предусмотрены следующие выплаты:			
8.1.	материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 10 000 (десять тысяч) рублей 00 копеек	в пределах обоснованной экономии за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности	единовременно при наличии отдельного факта
8.2.	материальная помощь одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника	до 10 000 (десять тысяч) рублей 00 копеек	в пределах обоснованной экономии за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности	единовременно
8.3.	выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и 65 лет	до одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности	при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования учреждения; стаж работы в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, не менее 10 лет	единовременно при наличии события

8.4.	единовременная выплата работникам, работающим без листков нетрудоспособности	в размере 3 000 (три тысячи) рублей 00 копеек	при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования учреждения; работа в течение календарного года без листков нетрудоспособности	1 раз в календарном году
------	--	---	---	--------------------------

6.3. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2 лет со дня приема на работу, и не учитывается для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.

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

6.5. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – Единовременная выплата).

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Основанием для единовременной выплаты является приказ директора учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

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

В расчет фонда оплаты труда для осуществления Единовременной выплаты не включаются следующие компенсационные, стимулирующие и иные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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,

- выплата за интенсивность работы,

- выплаты за качество,

- коэффициент эффективности деятельности работника,

- премиальные выплаты по итогам работы,

- выплата водителям за классность,

- выплата за ученую степень,
- выплата за почетное звание,
- единовременная выплата молодым специалистам,
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам,
- выплаты 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 социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы.

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

Единовременная выплата не осуществляется работникам, принятым на работу по совместительству, а также работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.6. При наличии 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 производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

Единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате учреждения на дату издания директором учреждения приказа о премировании. С целью предупреждения завышения расходов бюджетных средств данная выплата производится тем работникам, которые участвуют в производственном процессе и выполняют свои функциональные обязанности согласно утвержденной должностной инструкции для достижения целей и задач, определенных Уставом учреждения (в том числе работникам, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отсутствующим по причине временной нетрудоспособности, а также работникам, которым предоставлены дни за донорство).

6.7. Выплата в размере 3 000 рублей осуществляется работникам, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа об осуществлении выплаты.

Для установления обозначенной выплаты ежегодно, не позднее 18 декабря текущего года, специалист по кадрам административно-хозяйственной части вносит предложение на имя директора учреждения рассмотреть возможность осуществления выплаты в размере 3 000 рублей работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности, с приложением списка таковых сотрудников.

По факту установления финансовой возможности приказом учреждения утверждается обозначенная выплата в декабре текущего года и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В случае открытия листка нетрудоспособности работником, которому установлена и осуществлена указанная выплата, после издания приказа об осуществлении выплаты, необходимо в январе следующего года произвести возврат начисленных средств в рамках вышеуказанной выплаты в полном объеме.

Работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год без листков нетрудоспособности, начисление выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени, исчисленному в календарных днях (включая нахождение в очередных отпусках и другие периоды отсутствия).

6.8. 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.

6.9. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения (за исключением выплат в рамках 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 социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.10. Предусмотренные настоящим Положением выплаты в рамках 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 социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы производятся при наличии соответствующих оснований в течение календарного года по факту образования экономии средств.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на очередной финансовый год, а также в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг в виде субсидии и средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

а) для директора учреждения:

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

Окл дир – должностной оклад руководителя;

В стаж – выплата руководителю за выслугу лет;

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

В р. коэф – районный коэффициент;

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

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

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

Окл р. – должностной оклад работника учреждения;

В стаж – выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. – выплата за классность водителя;

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

В р. коэф – районный коэффициент.

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

7.5. Выплаты за выслугу лет при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

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

7.7. Компенсационные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника, включая выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.1 – 3.9 таблицы, приведенной в пункте 3.2 раздела III настоящего Положения).

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

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

7.10. 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.

7.11. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением и не учитываемые при формировании планового фонда оплаты труда (включая размеры), выплачиваются за счет обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

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

VIII. Управление фондом оплаты труда учреждения

8.1. С целью обеспечения принципа прозрачности при распределении фонда оплаты труда учреждения, включая управление экономией, образующейся в процессе работы, в учреждении функционирует коллегиальный орган – Комиссия по управлению фондом оплаты труда учреждения.

Состав комиссии включает 5 членов из числа работников учреждения.

8.2. Порядок работы комиссии регулируется локальным актом учреждения.

IX. Действие Положения во времени и пространстве

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 марта 2018 года, за исключением норм, устанавливающих размеры должностных окладов работников.

9.2. Должностные оклады, предусмотренные разделом II и пунктом 5.1 раздела V настоящего Положения, применяются с 01 января 2018 года.

9.3. Вопросы оплаты труда директора учреждения, включая сроки и размеры, регулируются приказами Депсоцразвития Югры.

9.4. Настоящее Положение утрачивает юридическую силу вследствие замены его другим актом, устанавливающим новые правила регулирования сферы оплаты труда.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Региональный комплексный центр
социального обслуживания населения»

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

1. Водитель автомобиля.

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Региональный комплексный центр
социального обслуживания населения»

**Перечень должностей работников учреждения,
которым может устанавливаться выплата за работу в ночное время**

№ п/п	Отделение	Наименование должностей работников	Количество штатных единиц
1.	Отделение для несовершеннолетних «Социальный приют для детей»	Воспитатель	2
		Администратор	3
		Социальный работник	3

Порядок стимулирования работников учреждения (далее – Порядок)

1. Стимулирование работников учреждения по настоящему Порядку осуществляется на основании показателей оценки эффективности деятельности работников в рамках следующих выплат:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

1.1. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- иные достижения работника, обусловленные проявлением инициативы, творчества, применением в работе современных форм и методов организации труда.

Ключевое условие для установления выплаты – условия работы должны быть обозначены конкретными целями и результатами, а также носить систематический характер (длиться в течение продолжительного периода (более 3 месяцев)). При недостижении обозначенных условий результаты работы подлежат оценке при установлении ежемесячной выплаты за качество.

Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты приведены в приложении 1 к настоящему Порядку.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

Выплата осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени с учетом штатного замещения в течение рассматриваемого периода. Время нахождения в служебных командировках входит в фонд отработанного времени за месяц.

1.2. Выплата за качество устанавливается за:

- наличие квалификационной категории,

- показатели эффективности деятельности работников.

Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты приведены в приложении 2 к настоящему Порядку.

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

Выплата устанавливается ежемесячно (в текущем месяце), персонально по каждому работнику.

Выплата осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени с учетом штатного замещения в течение рассматриваемого периода. Время нахождения в служебных командировках входит в фонд отработанного времени за месяц.

1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время, в следующем за окончанием квартала месяце, а за четвертый квартал – в декабре текущего года.

Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты приведены в приложении 3 к настоящему Порядку.

Максимальный размер обозначенной выплаты определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 100 процентов должностного оклада.

При замещении работником в течение квартала нескольких должностей, выплата осуществляется с учетом замещения должности на дату издания приказа о премировании.

Время нахождения в служебных командировках входит в фонд отработанного времени за квартал.

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

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

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

1.4. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры. Премирование осуществляется на основании приказа учреждения (за исключением премирования директора учреждения).

Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты приведены в приложении 4 к настоящему Порядку.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени. Время нахождения в служебных командировках входит в фонд отработанного времени за год.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется работникам, имеющим отработанное время в рассматриваемом периоде.

При замещении работником в течение года нескольких должностей, выплата осуществляется с учетом замещения должности на дату издания приказа о премировании. Оценка деятельности для установления выплаты по итогам работы проводится одним оценивающим (как правило, с учетом штатного замещения на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премировании). В целях соблюдения объективности процедуры оценки также допускается мнение других оценивающих, которое излагается в одном общем мониторинге.

Размер премияльной выплата по итогам работы за календарный год работникам определяется из расчета фонда оплаты труда с учетом размера премияльной выплаты по итогам работы за календарный год, установленного директору учреждения.

Фонд оплаты труда при установлении премияльной выплаты по итогам работы за календарный год определяется идентично фонду оплаты труда при установлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (пункт 6.5. раздел VI положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения»).

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

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

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

2. Стимулирование осуществляется на основании приказа учреждения (за исключением премирования директора учреждения) в соответствии с ведомостью по форме:

Приложение
к приказу БУ «Мегионский комплексный
центр социального обслуживания населения»
от «___» _____ 20__ года № _____

Ведомость стимулирования
за _____ 20__ года (_____ год)

№ п/п	ФИО работника учреждения	Размер стимулирования		Примечание
		в %	в руб.	

3. Оценка работников осуществляется с учетом их подчиненности. Должности лиц, ответственных за оценку деятельности работников учреждения:

Наименование должностей оценивающих	Наименование должностей оцениваемых
Д	- ЗД 1, ЗД 2; - ГБ; - бухгалтер; - специалист по кадрам; - специалист по закупкам; - юрисконсульт административно-хозяйственной части; - документовед; - специалист по охране труда; - специалист гражданской обороны; - инженер по автоматизированным системам управления производством
ЗД 1	- заведующий отделением; - ЗХ
ЗД 2	- заведующий отделением
ГБ	- бухгалтер; - экономист
ЗХ	- заведующий производством (шеф-повар); - повар; - кухонный рабочий; - оператор стиральных машин; - водитель автомобиля
Заведующий организационно-методическим отделением	- специалист по социальной работе; - методист

Заведующий консультативным отделением	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - психолог; - юрисконсульт
Заведующий отделением срочного социального обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - психолог
Заведующий социально-медицинским отделением	<ul style="list-style-type: none"> - врач-специалист; - старшая медицинская сестра
Заведующий социально-реабилитационным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - психолог; - культорганизатор; - инструктор по трудовой терапии; - инструктор-методист по адаптивной физической культуре; - медицинская сестра по массажу; - медицинская сестра по физиотерапии; - специалист по реабилитации инвалидов; - социальный работник
Заведующий специализированным отделением социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - медицинская сестра; - социальный работник
Заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - культорганизатор; - воспитатель; - инструктор по трудовой терапии; - социальный работник
Заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье и детям	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - юрисконсульт; - социальный педагог; - психолог
Заведующий отделением реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - врач-специалист; - медицинская сестра; - медицинская сестра по массажу; - психолог; - инструктор-методист по адаптивной физической культуре; - инструктор по лечебной физкультуре; - социальный педагог; - логопед; - инструктор по трудовой терапии; - социальный работник
Заведующий отделением социальной адаптации несовершеннолетних и молодежи	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по социальной работе; - социальный педагог; - психолог
Заведующий отделением для несовер-	<ul style="list-style-type: none"> - воспитатель;

шеннолетних «Социальный приют для детей»	<ul style="list-style-type: none"> - администратор; - социальный педагог; - психолог; - социальный работник
--	---

4. При установлении стимулирующих выплат за месяц и квартал (выплата за качество, премиальные выплаты по итогам работы за квартал) ответственные лица заполняют и предоставляют в комиссию по премированию показатели оценки эффективности деятельности работников, осуществляющих трудовые функции в рассматриваемом периоде:

- ежемесячно, в срок до 29 числа текущего месяца (за декабрь – до 20 декабря текущего года);

- ежеквартально, в срок до 29 числа последнего месяца текущего квартала (за 4 квартал – до 20 декабря текущего года).

При установлении оценки в разрезе показателей в обязательном порядке в графе «Обоснование» производится подтверждение указанной оценки с перечислением конкретных мероприятий, проведенных работником, а также показателей, достигнутых оцениваемым в течение рассматриваемого периода, и т.п.

При необходимости оценка деятельности, указанная в мониторинге, может быть обоснована в акте внутреннего аудита.

Комиссия по премированию проводит заседание по рассмотрению предоставленных документов с выявлением объективности оценивания труда работников и подведению итогов по оценке деятельности работников учреждения:

- ежемесячно, не позднее 30 числа текущего месяца (за декабрь – не позднее 21 декабря текущего года);

- ежеквартально, не позднее 30 числа последнего месяца текущего квартала (за 4 квартал – не позднее 21 декабря текущего года).

По итогам рассмотрения показателей оценки эффективности деятельности работников членами комиссии по премированию заполняется сводный регистр «Ведомость стимулирования» в части установленных процентов.

Установление размера стимулирующей выплаты осуществляется в процентах и рублях на основании приказа директора учреждения.

5. При установлении выплаты за интенсивность работы оценивающий работник предоставляет в комиссию по премированию в сроки, установленные для рассмотрения выплаты за качество работы, ходатайство об установлении выплаты с указанием периода выплаты и приложением конкретных показателей оценки эффективности деятельности отдельного работника для установления обозначенной выплаты.

По результатам рассмотрения комиссией по премированию принимается решение об установлении выплаты или об отказе (с приложением обоснования). В случае положительного решения выплата устанавливается приказом директора учреждения с указанием размера и срока выплаты.

6. Процедура оценки для установления премиальной выплаты по итогам работы за календарный год проводится после поступления в адрес учреждения приказа Депсоцразвития Югры о премировании.

Процедура установления обозначенной выплаты аналогична процедуре установления стимулирующих выплат за месяц и квартал.

7. Осуществление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Порядке, производится в соответствии с установленной процедурой и сроками. Работникам, отработавшим в соответствующем периоде и не состоящим в штате учреждения на дату издания приказа о стимулировании, производится выплата на банковские реквизиты для зачисления выплат по оплате труда.

Для беспрепятственного перечисления работники обеспечивают наличие действующих банковских реквизитов после увольнения из учреждения.

8. Стимулирующие выплаты директору учреждения осуществляются в соответствии с порядком, установленным приказом Депсоцразвития Югры от 26.04.2017 № 394-р «О создании комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» (с последующими изменениями и дополнениями).

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
для установления выплаты за интенсивность работы**

Условие установления выплаты	Размер выплаты	Обоснование
Высокая интенсивность работы	15%	
Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения)	15%	
Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.	15%	
Выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором	15%	

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
для установления выплаты за качество**

Критерий	Индикатор	Вес индикатора	Оценка	Фактическая оценка	Обоснование
Наличие квалификационной категории	присвоенная категория	вторая	10%		
		первая	15%		
		высшая	20%		
Соблюдение трудовой дисциплины	выполнение работником установленных правил трудового распорядка, принятых в учреждении	отсутствие замечаний	3%		
		наличие замечаний	минус 3%		
Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	отсутствие замечаний	3%		
		наличие замечаний	минус 3%		
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	качественное и эффективное исполнение работником трудовой функции	отсутствие замечаний (качественный результат и оптимально задействованное рабочее время)	25%		
		наличие незначительных недочетов в работе, существенно не влияющих на качественный результат	20%		
		результаты работы работник достигает с высокими трудозатратами и потерями рабочего времени	10%		

		(сложности в самостоятельном решении текущих задач, решении типовых рабочих ситуаций, систематическое допущение ошибок) (критерий не применяется в отношении наставляемых лиц)			
		наличие ошибок в работе, влечущее неэффективное использование рабочего времени (задействование рабочего времени (свое и/или коллег) на устранение допущенных ошибок)	0%		
		результаты работы повлекли сбой в работе учреждения (включая негативную оценку деятельности учреждения сторонними организациями и надзорными органами)	минус 15%		
Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах)	положительный опыт, качественный результат	наличие факта, качественного результата	3%		
		отсутствие факта	0%		
		наличие некачественного результата	минус 3%		
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	качественное предоставление услуг учреждения	отсутствие обоснованных жалоб	3%		
		наличие обоснованных жалоб	минус 3%		
Высокое качество	рассматривается преимущественно деятельность, за-	соответствие результатов	5%		

выполняемой работы	служившая высокую оценку, в т.ч. по результатам взаимодействия работника со сторонними организациями, а также деятельность, способствующая повышению эффективности деятельности учреждения	работы обозначенному критерию			
Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	рассматривается деятельность работника, значительно повлиявшая на высокий результат работы учреждения (конкретное достижение)	соответствие результатов работы обозначенному критерию	5%		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	рассматривается при наличии качественно исполненных поручений	соответствие результатов работы обозначенному критерию	1% за поручение, но не более 5%		
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	рассматривается при наличии конкретных результатов применения знаний, полученных в ходе обучения	соответствие результатов работы обозначенному критерию	5%		
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	конкурс профессионального мастерства	8%		
		творческая лаборатория	5%		
		экспериментальная группа	3%		
Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	эффективное использование обозначенных технологий	6%		

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
для установления выплаты по итогам работы за квартал**

Критерий	Условия установления	Показатель	Оценка	Обоснование
Качественное и своевременное оказание государственных услуг	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	оказание услуг надлежащего качества в пределах установленной нормы	25%	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	соответствие результатов работы обозначенному критерию	25%	
Позиционирование деятельности учреждения - проведение мероприятий окружного и муниципального уровня (в том числе: день открытых дверей, круглый стол, презентации, конференции, мастер-классы, социальные чтения, культурно-массовые мероприятия, стажировочные площадки и т.д.)	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	около окружной уровень	20%	
		муниципальный уровень	10%	
Привлечение благотворительных пожертвований	рассматривается при наличии положительного опыта работы в данном направлении деятельности (включая конкретные достижения (в том числе содействие в разрешении трудных жизненных ситуаций получателей социальных услуг с привлечением благотворителей))	факт привлечения	5% за каждое привлечение, но не более 15%	
		факт содействия	3% за каждое содействие, но не более 15%	

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
для установления выплаты по итогам работы за календарный год**

Критерий	Условия установления	Показатель	Оценка	Обоснование
Участие в течение установленного периода в выполнении важных работ	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	соответствие результатов работы обозначенному критерию	15%	
Качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания	соответствие результатов работы обозначенному критерию в целом по учреждению	работники, непосредственно оказывающие услуги	50%	
		работники, отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу	25%	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	рассматривается при наличии положительного опыта работы (включая конкретные достижения) в данном направлении деятельности	работники, непосредственно оказывающие услуги	35%	
		работники, отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу	60%	

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Региональный комплексный
центр социального обслуживания населения»

**Порядок применения (установления) коэффициента эффективности
деятельности работникам учреждения, занимающим должности,
в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному
повышению до 2018 года средней заработной платы**

1. Коэффициент эффективности деятельности устанавливается отдельным категориям работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы (далее по тексту – Работники отдельных категорий) (Приложение 1), в целях повышения оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

Конкретный перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы и устанавливается КЭД, разработан в соответствии с приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры» от 09 августа 2013 года № 518-р.

2. Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников в разрезе каждой должности устанавливается приказом директора Депсоцразвития Югры.

3. Оценка деятельности Работников отдельных категорий производится непосредственными руководителями (руководителями структурных подразделений) и ежемесячно, до 28 числа текущего месяца, представляется на рассмотрение руководителю учреждения в форме Предложений для установления и выплаты работникам размера КЭД (далее по тексту – Предложения) (Приложение 2).

При установлении оценки в разрезе каждого критерия должны быть в обязательном порядке учтены достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективность и качество исполняемых служебных обязанностей.

В целях определения достоверности производимой оценки в обязательном порядке в графе «Обоснование» приводится обоснование указанной оценки с перечислением конкретных мероприятий, проведенных работником, а также показателей, достигнутых оцениваемым в течение рассматриваемого периода и т.п.

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

4. Ежемесячно, в срок до 30 числа текущего месяца на основании представленных Предложений руководитель учреждения принимает решение об установлении конкретного размера КЭД (в процентах) каждому работнику и направляет Предложения, заверенные личной подписью, в финансово-экономическую службу для исчисления и установления конкретного размера КЭД (в рублях) каждому работнику.

5. При исчислении размера КЭД (в рублях) учитываются следующие показатели:

- фактический размер начисленной заработной платы (без КЭД) каждого работника;

- фактический размер КЭД (в процентах) на основании представленных Предложений;

- предельный размер КЭД (в рублях), установленный приказом Депсоцразвития Югры;

- целевые значения показателей «средняя заработная плата» отдельных категорий работников на соответствующий год, установленные приказом Депсоцразвития Югры (далее по тексту – Целевые значения).

Для определения размера КЭД (в рублях) в текущем месяце в расчет включается среднемесячная заработная плата, исчисленная с учетом выплат по ЭКР 211 «Зарботная плата» за рассматриваемый период, за исключением выплат по причине временной нетрудоспособности за счет работодателя. При этом выплаты по среднему заработку (отпускные, в связи с командированием, дни за донорство и т.п.), при условии наличия соответствующего начисления, включаются в полном объеме по факту начисления.

Размер КЭД (в рублях) определяется путем умножения фактического размера КЭД (в процентах), установленного руководителем учреждения за месяц, на предельный размер КЭД (в рублях), установленный приказом Депсоцразвития Югры, с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Также, при наличии в расчетном месяце дней, когда работник не исполнял должностные обязанности (очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, дни за донорство и т.п.), определяемый размер КЭД (в рублях) исчисляется пропорционально отработанным дням. При нахождении работников в командировках, дни нахождения в командировке и соответствующие выплаты по среднему заработку включаются в расчет для установления КЭД (в рублях).

Фонд отработанного времени работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, исчисляется в днях путем деления суммарного отработанного времени за месяц в часах на 7,2 и учитывается в расчетах после перевода таким образом в дни.

5. Работникам, замещающим должность на 0,5 ставки, исчисление размера КЭД осуществляется аналогично с другими работниками, работающим на 1 ставку, в соответствии с правилами настоящего Порядка, но обособленно, с целью исключения диспропорции при установлении КЭД.

Также, в таком случае, если предельный размер КЭД (в рублях) установлен приказом Депсоцразвития Югры на 1 ставку, а работник замещает 0,5 (0,25 и т.д.) ставки, то предельный размер КЭД (в рублях) исчисляется пропорционально размеру ставки.

6. Расчеты производятся персонально по каждому работнику с учетом отработанного времени и достижения установленных показателей за рассматриваемый период в целях достижения следующих задач:

- обеспечение единства расчетов и установления цены за труд с учетом квалификации и сложности выполняемой работы без какой-либо дискриминации;

- достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей;

- повышение эффективности труда и ответственности каждого работника за результат выполняемой работы;

- эффективное использование бюджетных средств.

7. Процедура определения и начисления КЭД (в рублях) состоит из следующих этапов:

7.1. Определение среднемесячной заработной платы на 1 физическое лицо в разрезе каждой должности без КЭД ($S_{зп}$) по формуле:

$$S_{зп} = \Sigma_{зп} / \text{ФизЛ} / \text{Мес},$$

где:

$\Sigma_{зп}$ – общая сумма начисленной заработной платы за рассматриваемый период без КЭД,

ФизЛ – среднесписочная численность по рассматриваемой должности,

Мес – количество месяцев.

В случае, если среднемесячная заработная плата по должности ($S_{зп}$) равна или превышает Целевое значение по аналогичной должности, КЭД в текущем месяце не применяется.

7.2. Исчисление размера КЭД (в рублях) по итогам оценки с учетом установленного размера КЭД (в процентах), фактически отработанного времени, количества занимаемых ставок, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по каждому работнику (далее – КЭДиоц).

7.3. Исчисленная сумма КЭДиоц суммируется с совокупной среднемесячной заработной платой для установления рассматриваемой общей суммы начисления по всем работникам за рассматриваемый период в разрезе каждой должности ($\Sigma_{дКЭДиоц}$).

7.4. Установление показателя средней заработной платы на 1 физическое лицо с учетом КЭДиоц ($S_{зпКЭДиоц}$) по формуле:

$$S_{зпКЭДиоц} = \Sigma_{дКЭДиоц} / \text{ФизЛ},$$

где:

$\Sigma_{дКЭДиоц}$ – общая сумма начисления по должности с учетом совокупной среднемесячной заработной платы и КЭДиоц,

ФизЛ – количество физических лиц по рассматриваемой должности.

В случае, если данный показатель меньше или равен Целевому значению по рассматриваемой должности, то процедура завершается, и КЭДиоц подлежит начислению и выплате, таким образом:

$$\text{КЭДиоц} = \text{КЭДнач},$$

где:

КЭДиоц – КЭД (в рублях) по итогам оценки,

КЭДнач – КЭД (в рублях) к начислению относительно каждого работника.

В случае, если данный показатель превышает Целевое значение по рассматриваемой должности, то в целях недопущения перерасхода бюджетных средств, выделяемых на достижение конкретных Целевых значений, установленных на соответствующий финансовый год, применяется коэффициент стремления к Целевому значению ($K_{ст}$) следующим образом:

а) установление плановой суммы начисления по должности за месяц с учетом утвержденного Целевого значения ($\Sigma_{пдцз}$) по формуле:

$$\Sigma_{\text{пдцз}} = \text{Целевое значение} * \text{ФизЛ},$$

где:

Целевое значение – целевое значение показателя «средняя заработная плата» по соответствующей должности на соответствующий год, установленное приказом Депсоцразвития Югры,

ФизЛ – количество физических лиц по рассматриваемой должности;

б) определение разницы (далее – Δ) между $\Sigma_{\text{дКЭДиоц}}$ и $\Sigma_{\text{пдцз}}$ по формуле:

$$\Delta = \Sigma_{\text{дКЭДиоц}} - \Sigma_{\text{пдцз}},$$

где:

$\Sigma_{\text{дКЭДиоц}}$ – общая сумма начисления по должности с учетом совокупной среднемесячной заработной платы и КЭДиоц,

$\Sigma_{\text{пдцз}}$ – плановая сумма начисления по должности за с учетом утвержденного Целевого значения;

в) исчисление K_{st} по формуле:

$$K_{\text{st}} = 1 - \Delta / \text{КЭДиоц};$$

где:

Δ – разница между общей суммой начисления по должности с учетом совокупной среднемесячной заработной платы, а также КЭДиоц и плановой суммой начисления по должности с учетом утвержденного Целевого значения,

КЭДиоц – КЭД (в рублях) по итогам оценки;

г) определение размера КЭД (в рублях) к начислению относительно каждого работника (далее – КЭДнач) по формуле:

$$\text{КЭДнач} = \text{КЭДиоц} * K_{\text{st}}.$$

где:

КЭДиоц – КЭД (в рублях) по итогам оценки,

K_{st} – коэффициент стремления к Целевому значению.

8. Размер КЭД (в процентах) фиксируется в Ведомости начисления КЭД (Приложение 3), которая утверждается приказом руководителя учреждения и является основанием для начисления КЭД (в рублях) каждому работнику.

9. В случае, если плановый показатель средней заработной платы по должности, входящей в перечень должностей работников отдельных категорий, превышает установленное приказом Депсоцразвития Югры целевое значение показателя «средняя заработная плата» по аналогичной должности, КЭД в текущем финансовом году не применяется.

10. На выплату КЭД ежемесячно используется 1/12 денежных средств, предусмотренных на эти цели на текущий финансовый год.

11. Осуществление выплаты КЭД производится в соответствии с установленной процедурой и сроками. Работникам, отработавшим в соответствующем периоде и не состоящим в штате учреждения на дату издания приказа о выплате КЭД, производится выплата на банковские реквизиты для зачисления выплат по оплате труда.

Для беспрепятственного перечисления работники обеспечивают наличие действующих банковских реквизитов после увольнения из учреждения.

Приложение 1
к Порядку применения (установления) коэффициента
эффективности деятельности работникам учреждения,
занимающих должности, в отношении которых
реализуется план мероприятий по поэтапному повы-
шению до 2018 года средней заработной платы

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы и устанавливается КЭД

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Социальные работники и специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
1	социальный работник
2	специалист по социальной работе
3	специалист по реабилитации инвалидов
4	психолог
	Средний медицинский персонал
5	инструктор по трудовой терапии
6	инструктор по лечебной физкультуре
7	медицинская сестра
8	медицинская сестра по физиотерапии
9	медицинская сестра по массажу
10	старшая медицинская сестра
	Врачебный персонал
11	врач-специалист
	Педагогические работники
12	социальный педагог
13	воспитатель
14	методист
15	учитель-логопед (логопед)
16	инструктор-методист по адаптивной физической культуре
	Работники культуры и искусства
17	культурный организатор

Приложение 2
к Порядку применения (установления)
коэффициента эффективности деятельности
работникам учреждения, занимающих должности,
в отношении которых реализуется план
мероприятий по поэтапному повышению до 2018
года средней заработной платы

Предложения для установления и выплаты
работникам _____ **размера КЭД**
(наименование структурного подразделения)

за _____ **20** _____ года
(месяц)

1. Социальные работники и специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг (указывается обязательно)

Наименование должности: **социальный работник**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
	выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	15			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **специалист по социальной работе**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15			

	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
	выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	15			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **специалист по реабилитации инвалидов**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	20			
	положительная динамика при реализации ИПР	40			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	20			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **психолог**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15			
	эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов, регламентирующих деятельность)	35			
	результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	35			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	15			
ИТОГО:		100		x	

2. Средний медицинский персонал (указывается обязательно)

Наименование должности: **инструктор по трудовой терапии**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	40			
	положительная динамика по предупреждению вредных привычек и избавление от них у клиентов	20			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	20			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **инструктор по лечебной физкультуре**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	40			
	положительная динамика по предупреждению вредных привычек и избавление от них у клиентов	20			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	20			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **медицинская сестра**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
--	----------	--	------------------------------	-------------	---

	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **медицинская сестра по физиотерапии**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **медицинская сестра по массажу**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	40			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	30			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **старшая медицинская сестра**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)

	наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	10			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	45			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	45			
ИТОГО:		100		x	

3. Врачебный персонал (указывается обязательно)

Наименование должности: **врач-специалист** (направление по должности)

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	40			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	30			
ИТОГО:		100		x	

4. Педагогические работники (указывается обязательно)

Наименование должности: **социальный педагог**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие ЧП с клиентами (воспитанниками)	20			
	положительная динамика при реализации ИПР	30			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	50			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **воспитатель**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	наставничество	10			
	положительная динамика: по предупреждению вредных привычек и избавление от них клиентов, при реализации ИПР	20			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	25			
	отсутствие ЧП с воспитанниками	20			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	25			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **методист**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	10			
	проявление инициативы, творчества	30			
	профессиональная компетентность (разработка, сопровождение, внедрение технологий, методик)	30			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **учитель-логопед (логопед)**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
--	----------	--	------------------------------	-------------	---

	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	30			
	положительная динамика реализации коррекционных программ	30			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	50			
ИТОГО:		100		x	

Наименование должности: **инструктор-методист по адаптивной физической культуре**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	отсутствие обоснованных жалоб клиентов	15			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	20			
	разработка технологий, сопровождение и анализ результатов внедрения технологий	50			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	15			
ИТОГО:		100		x	

5. Работники культуры и искусства (указывается обязательно)

Наименование должности: **культурный организатор**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Предельный размер КЭД, установленный приказом Депсоцразвития Югры (руб.)	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в %	Оценка в % (заполняется ЗСП)	Обоснование	Фактический размер в % (заполняется руководителем учреждения)
	выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	50			
	соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	25			
	профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	25			
ИТОГО:		100		x	

Порядок стимулирования работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

1. Общие положения

1.1. К основным источникам средств, полученных от приносящей доход деятельности, относятся доходы, полученные учреждением от оказания услуг на платной основе.

1.2. Распределение расходов по направлениям осуществляется в соответствии с приказом Депсоцразвития 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» (в редакции приказа Депсоцразвития Югры от 09.11.2017 № 17-нп). Денежные средства, полученные от предоставления платных социальных услуг, оказанных работниками Учреждения, расходуются по следующим направлениям:

- на текущую деятельность учреждения - 60%;
- на развитие учреждения - 15%;
- на стимулирование труда работников - 25%.

1.3. Деятельность по оказанию платных услуг включает следующую классификацию:

- социальные услуги в соответствии со стандартом предоставления социальных услуг в полустационарной форме и на дому на условиях полной или частичной платы;
- дополнительные социальные услуги, не входящие в стандарт предоставления социальных услуг в полустационарной форме и на дому на условиях полной платы.

Предоставление дополнительных социальных услуг может осуществляться в рамках рабочего времени при условии, если это не нарушает порядок предоставления социальных услуг в соответствии со стандартом предоставления социальных услуг в полустационарной форме и на дому (т.е. соблюдаются требования: качество, своевременность, полнота и т.п.), из расчета, что объем финансового обеспечения выполнения государственного задания доводится с учетом объема плановых поступлений от оказания платных услуг.

2. Условия стимулирования

2.1. В целях материального поощрения и повышения заинтересованности работников, непосредственно занятых в процессе оказания платных услуг, дополнительно осуществляются выплаты за основные результаты деятельности, качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей,

инициативность, дисциплинированность, применение в работе современных форм и методов организации труда, высокую результативность труда, успешное выполнение наиболее сложных работ, в целях материального стимулирования, повышения качества и эффективности деятельности учреждения (далее по тексту – Стимулирующая выплата) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с настоящим Порядком.

2.2. Периодичность выплаты – квартал.

Периодичность определена с учетом объема зачисляемого дохода из сложившейся практики работы учреждения и с целью материальной значимости выплат для работников, которые оказывают услуги за плату.

2.3. Базовыми показателями для исчисления размера Стимулирующей выплаты являются:

№ п/п	Показатель
1	Сумма поступления средств от оказания платных услуг за рассматриваемый квартал.
2	Показатель стимулирования труда работников, указанный в пункте 1.2. настоящего Порядка, с учетом, что доля расходов на стимулирование труда составляет 25%, включая уплату страховых взносов, в том числе: - на выплаты по ЭКР 211 (Стимулирующая выплата) – 19,2%; - на выплаты по ЭКР 213 (страховые взносы) – 5,8%.
3	Установленный процент Стимулирующей выплаты с учетом функциональной роли работника и оценки деятельности за соответствующий квартал.
4	Норма рабочего времени и фактически отработанное время каждым работником в соответствующем квартале.

2.4. Перечень должностей, подлежащих стимулированию за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, приведен в приложении 1.

2.5. Предельный показатель Стимулирующих выплат, устанавливаемый работникам, составляет 15,0%.

2.6. Заведующие отделениями на работников ежеквартально, одновременно с показателями оценки эффективности деятельности работников по итогам работы за квартал представляют в комиссию по премированию списки работников структурного подразделения, которые были непосредственно задействованы в процессе оказания платных услуг с указанием процента стимулирования с учетом личного вклада работника в соответствующем квартале.

На основании указанных предложений члены комиссии по премированию принимают решение относительно каждого работника.

2.7. Диапазон устанавливаемых показателей Стимулирующей выплаты:

- 0,5 процента,
- 1,0 процент,
- 1,5 процента,
- 2,0 процента,

- 2,5 процента,
- 3,0 процента,
- 3,5 процента,
- 4,0 процента,
- 4,5 процента,
- 5,0 процентов,
- 5,5 процентов,
- 6,0 процентов,
- 6,5 процентов,
- 7,0 процентов,
- 7,5 процентов,
- 8,0 процентов,
- 8,5 процентов,
- 9,0 процентов,
- 9,5 процентов,
- 10,0 процентов,
- 10,5 процентов,
- 11,0 процентов,
- 11,5 процентов,
- 12,0 процентов,
- 12,5 процентов,
- 13,0 процентов,
- 13,5 процентов,
- 14,0 процентов,
- 14,5 процентов,
- 15,0 процентов.

2.8. При установлении показателя стимулирования следует учитывать:

- долю привлеченных средств отдельным структурным подразделением;
- степень участия работника, которую определяет оценивающий (с обязательным ознакомлением оцениваемого).

2.9. Форма расчета Стимулирующей выплаты приведена в приложении 2 к настоящему Порядку.

Приложение 1
к Порядку стимулирования работников
учреждения за счет средств, полученных от
приносящей доход деятельности

**Перечень должностей, подлежащих стимулированию за счет средств,
полученных от приносящей доход деятельности**

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей
Консультативное отделение	- юрисконсульт
Отделение срочного социального обслуживания	- специалист по социальной работе; - психолог
Социально-медицинское отделение	- врач-специалист; - старшая медицинская сестра
Социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов	- психолог; - культорганизатор; - инструктор по трудовой терапии; - инструктор-методист по адаптивной физической культуре; - медицинская сестра по массажу; - медицинская сестра по физиотерапии; - специалист по реабилитации инвалидов; - социальный работник
Специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	- медицинская сестра; - социальный работник
Отделение психолого-педагогической помощи семье и детям	- юрисконсульт; - психолог
Отделение реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями	- врач-специалист; - медицинская сестра; - медицинская сестра по массажу; - психолог; - инструктор-методист по адаптивной физической культуре; - инструктор по лечебной физкультуре; - социальный педагог; - логопед; - инструктор по трудовой терапии; - социальный работник

**Расчет стимулирующей выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности
за ____ квартал 20__ года**

Сумма средств, поступивших от оказания платных услуг за рассматриваемый квартал _____ рублей _____ копеек.

Сумма, распределяемая на стимулирующую выплату по ЭКР 211 (19,2%) _____ рублей _____ копеек.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Структурное подразделение	Сумма, распределяемая на стимулирующую выплату по ЭКР 211, руб.	Установленный процент стимулирующей выплаты, %	Сумма стимулирующей выплаты без учета отработанного времени, руб.	Норма рабочего времени в квартале	Количество отработанных дней в отчетном периоде	Сумма стимулирующей выплаты с учетом отработанного времени, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ИТОГО:							х	х	

Расчет произведен на основании протокола решения комиссии по премированию от « ____ » _____ 20__ года № ____ (копия протокола прилагается).

Исполнитель: _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Расчет проверил: _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)