

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
БУ «Сургутский районный центр
социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»

Р.М. Мухамедтинова
« 27 » апрель 2020г.

Утверждаю:

Директор
БУ «Сургутский районный центр
социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»

Э.И. Каримов
« 27 » апрель 2020г.



**Дополнительное соглашение к Коллективному договору №2
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа -
Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»**

1. Внести изменения в «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства» к коллективному договору читать в новой редакции.

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____	в управлении по труду
Администрации города Сургута	<u>Н/В-4</u>
Регистрационный номер	<u>Н/В-4</u>
« <u>27</u> » <u>апрель</u> 20 <u>20</u> года	
(дата регистрации)	
<u>Н.С. Начальник управления</u>	
(должность)	
<u>В.И. Каримов</u>	<u>Каримов Э.И.</u>
(подпись)	(Ф.И.О.)

Согласовано:
Начальник Управления социальной
защиты населения по городу Сургуту
и Сургутскому району



Е.Ф. Слободчикова
« 14 » апреля 2020 г.

Утверждаю:
Врио директора бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский районный
центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»



Э.И. Каримов
« 24 » апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский районный
центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»

Р.М. Мухамедтинова
« 27 » апреля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»

Вводится в действие с 01.01.2020

Раздел I. Общие положения

1.1. Положение «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства»

(далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»;

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 декабря 2019 года № 498-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- приказом Департамента социального развития Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 14.01.2020 года № 01-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 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 28.02.2017 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 09.08.2019 № 730-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 01.08.2019 № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы»;

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.08.2019 № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы»;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- общие положения;

- основные условия оплаты труда работников учреждения;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- порядок и условия установления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Заработная плата формируется из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

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

1.4. Директор бюджетного учреждения (далее - директор) несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников бюджетного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

Раздел II Основные условия оплаты труда работников учреждений

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.- 2.1.7. пункта 2.1 настоящего Положения:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	администратор	10 841,91
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается произвольное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 904,19
1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10 950,90
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	11 119,06
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 676,05
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 233,14
2.4.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: заместитель главного бухгалтера	13 288,89

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 третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	12 829,89
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.		заведующий отделением	14 030,54

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.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая)	12 611,39
1.2.	4 квалификационный уровень	фельдшер	12 800,62
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	19 488,87

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

квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду	12 829,89
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	13 143,36

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, дезинфектор, кастелянша, уборщик служебных помещений, буфетчик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар.	10 644,69
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 696,59
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии		

рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	10 748,49
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	10 810,77
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	10 857,48
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	10 899,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи<1>, сиделка <2>	10 899,00
2.	специалист по закупкам<5>, специалист по охране труда<6>, специалист по противопожарной профилактике<8>	11 119,06
3.	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) <12>,	12 987,98

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы

оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

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

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. 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;

3.1.3. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются учреждением согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты, указанные в приложении 2 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и

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

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

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

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

•премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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

–своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

4.3. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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 и осуществляется ежемесячно.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

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

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику, на основании показателя оценки эффективности деятельности работника и выплачивается не чаще 1 раза в месяц.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения при необходимости могут устанавливаться дополнительные показатели эффективности деятельности работников.

4.4.2. Перечень должностей работников Учреждения, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - Депсоцразвития Югры).

Порядок применения (установления) КЭД работникам Учреждения предусмотрен Положением о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям», занимающим должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению средней заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.3. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения в размере, установленном в приложении 7 к настоящему Положению.

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

4.4. Выплата по итогам работы за квартал осуществляется работникам учреждения в процентном отношении к месячному окладу (должностному окладу), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При надлежащем и соответствующем исполнении работы размер выплаты по итогам работы за квартал, в процентном отношении, составляет не более 100 процентов должностного оклада работника по основной занимаемой должности.

Расчет выплаты по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время.

Директор учреждения утверждает приказом размер премии по итогам работы за квартал, которые не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ.

Для премиальной выплаты по итогам работы за квартал являются показатели, установленные в приложении 8 к настоящему Положению.

Премиальная 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, а так же работникам, принятым на работу по совместительству, и работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев)

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

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

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

- участие в течение года в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время.

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, а так же работникам, принятым на работу по совместительству, и работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев).

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

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

4.6. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, является приказ директора Учреждения, который издается в соответствии с протоколом заседания Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.7. 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.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных 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 государственных заданий или планового объема предоставляемых услуг.

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	Директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1	I группа	27 506,17
	II группа	25 718,53
	III группа	24 047,35
	IV группа	22 484,22
2.	Заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	19 088,09
	II группа	17 847,68
	III группа	16 688,34
	IV группа	15 603,42
3.	Главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	19 528,52
	II группа	18 306,48
	III группа	17 086,62
	IV группа	15 865,73

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

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

5.4. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за качество:

- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

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

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

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

5.7. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.7 и 4.8 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки

к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

5.10. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

5.11. По результатам проверок контрольно-надзорных и контролирующих органов, мотивированных замечаний заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер выплаты за качество снижается на 50 % от должностного оклада.

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 директора Учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного Учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:5.

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя государственного Учреждения, главного бухгалтера государственного Учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:4.

Раздел VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность;
- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

6.3. 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.

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

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

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности. Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

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

6.5. За счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

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

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

Выплата премии производится всем сотрудникам по основному месту работы, числящимся в списочном составе на дату издания приказа о премировании.

6.6. Выплата водителям за классность:
имеющим 2 класс – 10%

имеющим 1 класс – 25%

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:

за ученую степень «Кандидат наук» - 10%

за ученую степень «Доктор наук» - 25%

за 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 округа – Югры» – 10%

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

Приложение 1
к положению об установлении системы оплаты
труда работников Бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

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

1. Водитель автомобиля.

Приложение 2
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты %	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда, на основании приказа директора	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплата за работу в местах 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 – Мансийского автономного округа – 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 местах	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 – Мансийского автономного округа – 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.	выплата 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором

3.3.	выплата за увеличение объема работы	до 50 процентов, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50 процентов, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за работу в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.6.	выплата за сверхурочную работу	оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере или предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	работа за пределами рабочего времени

3.7.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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. Или 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.</p> <p>в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)</p>
3.8.	выплата за разделение рабочего дня на части	до 10 процентов к должностному окладу по приказу директора учреждения	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

Приложение 3
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Показатели интенсивности работы

№ п/п	Наименование показателя	%	Периодичность осуществления выплаты
1.	высокая интенсивность работы	до 25	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.	особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения)	до 25	
3.	систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	до 25	не более 50 процентов должностного оклада
4.	выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	до 25	

Приложение 4
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Показатели эффективности деятельности работников учреждения, для
установления выплаты за качество

№ п/п	Наименование показателя	%	Периодичность осуществления выплаты
1	за наличие второй квалификационной категории	10	ежемесячно не более 50 процентов должностного оклада
2	за наличие первой квалификационной категории	15	
3	за наличие высшей квалификационной категории	20	
4	соблюдение трудовой дисциплины	до 25	
5	соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	до 25	
6	участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах)	до 25	
7	участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	до 25	
8	освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	до 25	
9	использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	до 25	
10	удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	до 25	
11	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	до 25	
12	высокое качество выполняемой работы	до 25	
13	персональный вклад работника в общие результаты деятельности	до 25	
14	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 25	

Приложение № 5
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных
Депсоцразвития Югры, в отношении которых реализуются мероприятия по
поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к
среднемесячному доходу от трудовой деятельности по
Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и устанавливаются
коэффициенты эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Социальный работник
1	Социальный работник
	Специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
2	специалист по социальной работе
3	специалист по работе с семьей
4	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)
5	специалист по реабилитации инвалидов
6	инструктор-методист по лечебной физкультуре
7	психолог
8	ассистент по оказанию технической помощи
9	сиделка
10	дезинфектор
	Младший медицинский персонал
11	младшая медицинская сестра по уходу за больными
12	санитарка
	Средний медицинский персонал
13	главная медицинская сестра
14	старшая медицинская сестра
15	медицинская сестра
16	медицинская сестра диетическая
17	медицинская сестра палатная (постовая)
18	медицинская сестра по физиотерапии
19	медицинская сестра по массажу
20	медицинская сестра процедурной
21	фельдшер
22	медицинский дезинфектор
23	инструктор по лечебной физкультуре
24	инструктор по трудовой терапии
	Врачебный персонал
25	врач-специалист
	Педагогические работники социального обслуживания
26	социальный педагог
27	методист

29	воспитатель
30	инструктор по труду
31	инструктор по физической культуре
	Работники физкультуры и спорта
32	инструктор-методист по адаптивной физической культуре
33	инструктор по адаптивной физической культуре
34	инструктор по спорту
	Работники культуры и искусства
35	культурный организатор

Приложение 6
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Положение о порядке применения
коэффициента эффективности деятельности работникам
БУ «Сургутский районный центр социальной адаптации», занимающим
должности, в отношении которых реализуются мероприятия по
поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к
среднемесячному доходу от трудовой деятельности
по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре

1. Общие положения

Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее - КЭД) работникам БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям», занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре (далее - Положение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Порядок применения (установления) КЭД

2.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре (далее – отдельные категории работников) с целью повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

2.2. Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников Учреждения рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и

развития отрасли Депсоцразвития Югры и утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

2.3. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения) директор учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

2.4. Размер КЭД устанавливается директором учреждения индивидуально по каждому работнику согласно критериям оценки (приложение 1). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

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

2.6. Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

2.7. КЭД не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы согласно перечню должностей работников, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности и устанавливаются коэффициенты эффективности деятельности (приложение 2).

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

2.10. Показатель средней заработной платы отдельных категорий работников по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

Приложение 1
к Положению о порядке применения
коэффициента эффективности деятельности
работникам бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Критерии оценки для установления размера КЭД:

№ п/п	Наименование категории работников, должностей	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты в % (не более указанного %)
1	2	3	4
1	Специалист по социальной работе	<p>Отсутствие обоснованных жалоб</p> <p>Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)</p> <p>Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений</p> <p>Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)</p>	
2	Психолог	<p>Отсутствие обоснованных жалоб клиентов</p> <p>Эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность)</p> <p>Результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников</p> <p>Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в</p>	

		коллективе (кодекс этики)	
3	Санитарка	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		Результативность предоставляемых услуг	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
4	Медицинская сестра палатная (постовая)	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, Сан Пин)	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
5	Фельдшер	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, Сан Пин)	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
6	Медицинская сестра процедурная	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, Сан Пин)	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
7	Старшая медицинская сестра	Наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в	

		коллективе (кодекс этики)	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, Сан Пин)	
8	Культурорганизатор	Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики)	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	

Приложение 7
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за качество выполняемых работ:			
1.1.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается 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 9 февраля 2013 года № 37-п
2.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника:	включаются периоды работы в государственных учреждениях	ежемесячно

		10 процентов - при стаже работы два года; 20 процентов - при стаже работы три года; 30 процентов - при стаже работы пять лет; 35 процентов - при стаже работы десять лет; 40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет	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	
3.	премиальные выплаты по итогам работы за период;			
3.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	показатели размера выплаты участие в течении установленного периода в выполнении важных работ: - по лицензированию; - стандартизации услуг; - сертификации и проведение сертификационных аудитов; - разработка локальных актов, нормативно-правовых документов; - надлежащее исполнение государственных программ, договоров,	1 раз в квартал

			<p>контрактов; -привлечение спонсорских средств; -увеличение дохода от оказания платных услуг; -своевременное выполнение государственного задания, соответствие фактических показателей деятельности плановым(квартальным); -качественная подготовка и своевременная сдача квартальной отчетности. с учетом пункта 4.17 настоящего Положения</p>	
3.2.	календарный год	не более 2-х фондов оплаты труда	<p>-участие в течении установленного периода в выполнении важных работ; - качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания ; -качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности. (пункта 4,8 настоящего Положения)</p>	1 раз в календарный год

Приложение 8
к положению об установлении системы оплаты
труда работников бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации
для лиц без определенного места жительства»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для заместителей
директора и главного бухгалтера:

Показатели качества работы для заместителей директора и главного
бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности, исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	до 15 %	ежемесячно не более 50 процентов должностного оклада
		Наличие замечаний	0 %	
2.	Обоснованные жалобы от получателей социальных услуг	Отсутствие жалоб	до 10 %	
		Наличие жалоб	0 %	
3.	Нарушение или неисполнение правовых актов и поручений руководителя	Отсутствие нарушений	до 15 %	
		Наличие нарушений	0 %	
4.	Наличие или отсутствие несчастных случаев работниками в учреждении и получателями социальных услуг	Наличие несчастных случаев	0 %	
		Отсутствие несчастных случаев	до 15 %	
5.	Актуальность информации размещенной на сайте учреждения, сайте www.bus.gov.ru	Актуальная информация	до 15 %	
		Не актуализированная информация	0 %	
6.	Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики и служебного поведения)	Отсутствие замечаний	до 10 %	
		Наличие замечаний	0 %	
7.	Качество планирования на коммунальные услуги, налоги, услуги связи, содержание имущества в течении рассматриваемого периода	Отсутствие замечаний	до 15 %	
		Наличие замечаний	0 %	
8.	Качество функционирования электронного документооборота «Дело» (снятие контрольных дат)	Наличие замечаний	0 %	
		Отсутствие замечаний	до 15 %	

Показатели интенсивности работы для заместителей директора и главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Систематически досрочное выполнение работы с проявлением инициативы творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	до 25 %	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.	Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором.	до 25 %	не более 50 процентов должностного оклада
3.	Особый режим работы (в связи с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы)	до 25 %	

Согласовано:
Начальник Управления социальной
защиты населения по городу Сургуту
и Сургутскому району



Е.Ф. Слободчикова
2020 г.

Утверждаю:
Директор бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский районный
центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»



Э.И. Каримов
2020 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский районный
центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»

Р.М. Мухамедтинова
2020 г.

**Изменения к положению
Об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без
определенного места жительства»**

Вводится в действие с 18.03.2020

На основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.04.2020 года № 06-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» внести в Положение «Об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский районный центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства» следующие изменения:

1. Подпункт 2.1.1 раздела II в графе «Наименование должностей»

строки 2.1 таблицы после слов «документовод» дополнить словами «инженер-электроник (электроник), специалист по связям с общественностью».

2. Пункт 5.9 раздела V таблицу дополнить строками 3,4.

3.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 50 койко-мест до 89 койко-мест психоневрологического профиля	70 процентов
4.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 90 койко-мест и выше психоневрологического профиля	100 процентов

3. Пункт 6.1 раздела VI после абзаца седьмого дополнить абзацем восьмым следующего содержания:

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

4. Раздела VI дополнить пунктом 6.8:

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