Приложение 3

к коллективному договору учреждения

на 2019-2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

 ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

«ОКТЯБРЬСКИЙ РАЙОННЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Октябрьский районный комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение), разработано на основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» и 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», 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. 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 (ст.195.1 ТК РФ);

 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, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера;

 стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

 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;

 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.

1.3. Заработная плата формируется из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

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

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

1.5 Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

* за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
* за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

Работникам, принятым в период с 01 по 10 число текущего месяца производить выплату заработной платы за первую половину месяца в установленные сроки (10 и 25 числа) с учетом фактически отработанного времени.

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

**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 под[пунктами 2.1.1 – 2.1.9 пункта 2.](#Par4)1 настоящего Положения:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада,руб. |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих: |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | агент по снабжению, архивариус, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель  | 10 748,49 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 10 795,20 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер | 10 841,91 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»,должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 10 904,19 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком),должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10 950,90 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед, инженер-электроник (электроник) | 11 119,06 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11 676,05 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12 233,14 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 12 787,95 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 13 288,89 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 4.1. | 2 квалификационный уровень | главный (энергетик; диспетчер; механик; специалист по защите информации) | 13 494,00 |

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 | 11 708,64 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре | 12 829,89 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | специалист по реабилитации инвалидов | 12 987,98 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» |
| 3.1. |  | заведующий отделением (филиалом) | 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 «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка | 10 644,69 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор | 12 241,45 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | лаборант, медицинская сестра диетическая | 12 425,07 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт | 12 611,39 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | фельдшер, медицинская сестра процедурной | 12 800,62 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 12 992,54 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |
| 3.1. | 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 должностейработников образования |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1.1. |  | помощник воспитателя, секретарь учебной части  | 11 604,84 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму | 11 708,64 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 12 829,89 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, социальный педагог | 12 987,98 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист, мастер производственного обучения | 13 143,36 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед), старший методист | 13 300,10 |

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. |  | культорганизатор | 12 241,45 |
| 1.2. |  | культорганизатор II категории  | 12 425,07 |
| 1.3. |  | культорганизатор I категории | 12 611,39 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| 2.1. |  | библиотекарь | 12 611,39 |
| 2.2. |  | библиотекарь II категории | 12 800,51 |
| 2.3. |  | библиотекарь I категории | 12 992,54 |

2.1.6. Должностные оклады работников высшего и дополнительного профессионального образования на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада,руб. |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела, заведующий лабораторией (отделением) | 14 030,54 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада,руб. |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре | 12 829,89 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 12 987,98 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада,руб. |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;горничная, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, буфетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор стиральных машин, официант, пекарь, повар, кондитер, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, тракторист | 10 644,69 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10 696,59 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1квалификационный 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 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада,руб. |
| Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам |
| 1. | ассистент по оказанию технической помощи <1>, сиделка <2> | 10 899,00 |
| 2. | заведующий прачечной <3> | 10 904,19 |
| 3. | заведующий аптечным складом <4> | 11 011,62 |
| 4. | специалист по закупкам <5>, специалист по охране труда <6>, социолог <7>, специалист по противопожарной профилактике <8>, специалист гражданской обороны <9>, специалист по маркетингу <10>, специалист по персоналу <11> | 11 119,06 |
| 5.  | специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) <12>, специалист по работе с семьей <13> | 12 987,98 |
| 4. | заместитель заведующего отделения (филиалом), заместитель начальника отдела | 13 329,89 |
| 5. | главная медицинская сестра, главный инженер | 13 494,00 |
| 6. | начальник отдела, заведующий филиалом <14> | 14 030,54 |

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 руководителя учреждения.

2.3. Работникам, предусмотренным в [1](#Par405) - [3 квалификационных уровней](#Par419) профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из [4 квалификационного уровня](#Par425) профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению».

**III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты 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;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за работу в ночное время;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и размер компенсационных выплат устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

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

 Руководитель государственного 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, разрабатывают 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, приложением 1 к настоящему Положению.

 3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

 3.8. Компенсационные выплаты 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, соглашением и коллективным договором.

**IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты 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 характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;

выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.

Для оценки деятельности работников при установлении выплаты за интенсивность работы применяются критерии оценки установленными в приложении 7 к настоящему Положению.

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

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения, установленных в приложении 6 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».

В качестве оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностирования, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных работников.

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

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

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

Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, устанавливаются показатели эффективности деятельности установленными в приложении 6 к настоящему Положению.

4.4.2. Коэффициент эффективности деятельности устанавливается отдельным категориям в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа —- Югры от 21.12.2018 № 475-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 05.10.2018 № 515-рп «О прогнозе социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов», распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 14.09.2018 № 464-рп «Об основных направлениях налоговой, бюджетной и долговой политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, характеристиках проекта закона о бюджете Ханты-Мансийского — автономного округа — Югры на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»

Перечень должностей работников государственных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по 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 утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

 Критерии оценки для установления размера коэффициента эффективности деятельности не применяются при установлении иных стимулирующих выплат.

 Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного руководителя (заведующего отделением) и протокола проведенного совещания с работниками отделения, директор учреждения принимает решение об установлении и выплате работнику размера коэффициента эффективности деятельности.

 Директор учреждения ежемесячно индивидуально по каждому работнику устанавливает размер коэффициента эффективности деятельности согласно критериям оценки.

 Окончательный размер коэффициента эффективности деятельности определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику.

 Установленный размер коэффициента эффективности деятельности, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

 Коэффициент эффективности деятельности выплачивается в абсолютных суммах и не учитывается для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Выплата коэффициента эффективности деятельности производится с учетом фактически отработанного времени работника.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам учреждения в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные строкой 3 приложения 3 к настоящему Положению.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в соответствии с показателями для определения размера премии по итогам работы за квартал *(Приложение 2)*

Показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и за качество выполняемых работ.

4.7. При установлении премиальных выплат по итогам работы за квартал учитываются показатели согласно приложению 2.

Право на получение премиальных выплат по итогам работы за квартал имеют все работники, находящиеся в штате учреждения по основной занимаемой должности на момент издания приказа руководителя учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал не может превышать 50 процентов должностного оклада и не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается работникам учреждения, проработавшим неполный период по следующим причинам:

уволившимся с работы по инициативе работника в связи с уходом на пенсию;

уволившимся с работы по инициативе работника;

переводом работника по его просьбе на работу к другому работодателю;

ликвидацией учреждения;

сокращением численности или штата работников;

расторжение трудового договора по состоянию здоровья.

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается:

при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде;

уволенным в течении квартала за виновные действия;

 при достижении целевого показателя средней заработной платы, отдельным категориям работников Учреждения в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы.

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

 4.9. 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 учитываются следующие показатели:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

проведение торгов, заключение государственных контрактов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для обеспечения потребности учреждения;

выполнение прогнозных показателей;

предоставление необходимой учетно-финансовой документации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Примерные показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год | Процент снижения |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 50 процентов |
| 2. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 50 процентов |
| 3. | Нарушение сроков 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 |

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

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год начисляется за фактически отработанное время. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета использования рабочего времени включая дни нахождения в служебных командировках и праздничные дни и не включает периоды временной нетрудоспособности, дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск в связи с обучением и отпуск по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет. Работникам на условиях суммированного рабочего времени осуществляются за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени (включая дни нахождения в служебных командировках и праздничные дни), если фактическое время по табелю учета рабочего времени превышает нормы рабочего времени с учетом сверхурочной работы в расчет необходимо учитывать фактическое время по ежемесячной норме.

 4.10. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также определения их размера является приказ руководителя учреждения. Стимулирующие выплаты (за интенсивность работы, за качество выполняемых работ премиальные выплаты по итогам работы за квартал, премиальные выплаты по итогам работы за календарный год) должностной оклад учитывается на дату издания приказа.

 4.11. Стимулирующие выплаты (за интенсивность, качество, квартал,) начисляются за фактически отработанное время. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета использования рабочего времени включая дни нахождения в служебных командировках и праздничные дни и не включает периоды временной нетрудоспособности, очередного оплачиваемого отпуска, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск в связи с обучением и отпуск по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет. Работникам на условиях суммированного рабочего времени осуществляются за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени (включая дни нахождения в служебных командировках и праздничные дни), если фактическое время по табелю учета рабочего времени превышает нормы рабочего времени с учетом сверхурочной работы в расчет необходимо учитывать фактическое время по ежемесячной норме.

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

 4.13. 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 государственных заданий или планового объёма предоставляемых услуг.

**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 | 27 506,17 |
| 1.2. | II группа | 25 718,53 |
| 1.3. | III группа | 24 047,35 |
| 1.4. | IV группа | 22 484,22 |
| 2. | заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора |  |
| 2.1. | I группа | 19 088,09 |
| 2.2. | II группа | 17 847,68 |
| 2.3. | III группа | 16 688,34 |
| 2.4. | IV группа | 15 603,42 |
| 3. | главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора |  |
| 3.1. | I группа | 19 528,52 |
| 3.2. | II группа | 18 306,48 |
| 3.3. | III группа | 17 086,62 |
| 3.4. | IV группа | 15 865,73 |

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

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 утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

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

Выплата за качество руководителю государственного 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 устанавливается приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.5. и 4.7. 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) 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 государственного 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 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.

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

 5.11. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с коллективным договором государственного учреждения с учетом требований настоящего Положения.

 5.12. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям 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 заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера 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;

 выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки);

 единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплата работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности;

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.

 6.2. Перечень иных выплат, применяемых в учреждении утверждается коллективным договором учреждения, иным локальным нормативным актом учреждения согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

 6.6. В порядке и условиях, установленных в коллективном договоре, учреждения за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

 Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения 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 премия выплачивается работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа руководителя учреждения, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет и работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях внешнего совместительства.

 6.7. Выплата водителям за классность, выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки), выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Работники, состоящие в штате учреждения по основной занимаемой должности, проработавшие в течение календарного года без листков нетрудоспособности, имеют право на выплату в размере 3000,00 рублей при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда. Выплата производится один раз в конце календарного года по приказу директора учреждения.

 6.9. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения, 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.

**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 работ (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, подведомственных Депсоцразвития Югры формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

 а) для директора государственного учреждения:

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

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

 В стаж – выплата руководителю за выслугу лет;

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

 В р. коэф – районный коэффициент;

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

 ФОТ год уч. = ∑ ФОТ р. уч.

ФОТ р. уч. = ((Окл р. + В стаж + В кл. вод.) \* В сев. \* В р. коэф.)) \* 13 + ((Окл дир + В стаж + В кл. вод.) \* В сев. \* 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 сер. – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

 В р. коэф – районный коэффициент.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания. Пункт 4.11. Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Октябрьский районный комплексный центр социального обслуживания населения» распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.12.2019. Абзац 10 пункта 6.1 раздела VI и строка 7.1 таблицы приложения 4 к Положению об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Октябрьский районный комплексный центр социального обслуживания населения» распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 18.03.2020.

8.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

8.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

 Приложение 1

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий 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 | заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: |  |  |
| 2.1. | районный коэффициент | коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» | проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  |
| 2.2. | процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; | до 80 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» | 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) | размер устанавливается в коллективном договоре 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 | размер устанавливается в коллективном договоре 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 | размер устанавливается в коллективном договоре 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 | размер устанавливается в коллективном договоре 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 выполнение работ различной квалификации | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации | при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково |
| 3.6. | выплата за работу в ночное время | Размер устанавливается в коллективном договоре, не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации | работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| 3.7. | выплата за сверхурочную работу | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации | работа за пределами рабочего времени |
| 3.8. | выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации  | работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменном, гибком или скользящем режиме работы дополнительно оплачиваются только праздничные дни) |
| 3.9. | выплата за разделение рабочего дня на части | размер устанавливается в коллективном договоре до 10% к должностному окладу  | продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов |

Приложение 3

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | **5** |
| 1. | выплата за интенсивность работы | не более 50 процентов должностного оклада | Высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.Размер выплаты за каждый показатель устанавливается в коллективном договоре | ежемесячно |
| 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 утверждаются коллективным договором, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению (размер выплаты за каждый показатель устанавливается в коллективном договоре) | Разовая, не чаще 1 раза в месяц |
| 2.2. | коэффициент эффективности деятельности работника | предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры | перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в коллективном договоре в соответствии с критериями, утвержденными приказом Депсоцразвития Югры | ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановление 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;40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.Заведующим стационарными отделениями, врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу психоневрологических интернатов, домов-интернатов всех типов (отделений), геронтологических центров (отделений) в размере к должностному окладу:10 процентов – при стаже работы два года;20 процентов – при стаже работы три года;30 процентов – при стаже работы пять лет;45 процентов – при стаже работы семь лет;50 процентов – при стаже работы десять лет;60 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет. | включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе. | ежемесячно |
| 4. | премиальные выплаты по итогам работы за период:  |  |  |  |
| 4.1. | квартал (для работников) | не более 50 процентов должностного оклада | устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др.с учетом пункта 4.7. настоящего Положения | 1 раз в квартал |
| 4.2. | календарный год | размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры | устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7. настоящего Положения | 1 раз в календарный год |

Приложение 4

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

Порядок и условия установления иных выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | **5** |
| 1. | выплата водителям за классность | в процентах к должностному окладу:имеющим 2 класс – в размере 10 процентов;имеющим 1 класс – в размере 25 процентов | устанавливаются в коллективном договоре, 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 | устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего наличии 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 | устанавливаются в коллективном договоре 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 округа - Югры» | ежемесячно |
| 4. | ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам | в размере 3 процента должностного оклада | Молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу | ежемесячно |
| 5. | единовременная выплата молодым специалистам | 2 фонда оплаты труда по занимаемой должности | устанавливаются в коллективном договоре при соответствии требованию к определению - молодой специалист | единовременно |
| 6. | единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска | 1 фонд оплаты труда по занимаемой должности | устанавливаются в коллективном договоре при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней | 1 раз в календарном году |
| 7. | выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки) | 15 процентов к должностному окладу за фактическую работу | устанавливаются в коллективном договоре при наличии детей, инфицированных туберкулезом | ежемесячно |
| 7.1. | выплата специалистам по работе с семьей, специалистам по комплексной реабилитации (реабилитолог), социальным работникам, медицинским сестрам, сиделкам, ассистентам по оказанию технической помощи, предоставляющим социальные услуги на дому, за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» | 20 процентов к должностному окладу за фактическую работу | устанавливаются в коллективном договоре при наличии детей, инфицированных туберкулезом | ежемесячно |
| 8. | единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам | размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры | устанавливаются в коллективном договоре к праздничным дням, профессиональным праздникам | разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам |

Приложение 5

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

Наименования

профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и

ответственные (особо ответственные) работы

1. Водитель автомобиля.

Приложение 6

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п\п** | **Должность** | **Критерии** | **Показатель измерения** | **Оценка в баллах** |
| 1. | Заместитель директора, Заведующий филиалом. | Качественное и своевременное исполнение: -должностных обязанностей;- порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью бюджетного учреждения | Отсутствие нарушений и замечаний | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 20 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 2.  | Заведующий отделением, заведующий сектором  | Качественное и своевременное исполнение: -должностных обязанностей;- порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью бюджетного учреждения | Отсутствие нарушений и замечаний | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 20 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:- исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 3.  | Заведующий хозяйством | Качественное и своевременное исполнение: -должностных обязанностей;- порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью бюджетного учреждения | Отсутствие нарушений и замечаний | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 20 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:- исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 4. | Главный бухгалтер, Заместитель главного бухгалтера | Высокая результативность и высокое качество выполняемой работы (своевременное и качественное предоставление всякого рода отчетности, отсутствие возвратов на доработку) | Отсутствие нарушений и замечаний | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Персональный вклад работника в общие результаты деятельности Учреждения (повышенная ответственность за принимаемые решения, уровень исполнительской дисциплины) | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения (качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности, эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, исполнение бюджета) | Отсутствие нарушений и замечаний  | 15 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -10 за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 5 | Экономист | Высокая результативность и высокое качество выполняемой работы (своевременное и качественное предоставление всякого рода отчетности, отсутствие возвратов на доработку) | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Персональный вклад работника в общие результаты деятельности Учреждения (успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение стандартов, технологий, методик и рекомендаций, касающихся непосредственной деятельности) | Отсутствие нарушений и замечаний | 10 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения (качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности, качественное планирование и исполнение госзадания, госзаказа) | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -10 за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 6. | Бухгалтер | Высокая результативность и высокое качество выполняемой работы (своевременное и качественное предоставление всякого рода отчетности, отсутствие возвратов на доработку) | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Персональный вклад работника в общие результаты деятельности Учреждения (успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение стандартов, технологий, методик и рекомендаций, касающихся непосредственной деятельности) | Отсутствие нарушений и замечаний | 10 |
| Наличие нарушений и замечаний | -10 за каждое нарушение |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения (качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности, качественное ведение учетно-отчетной документации) | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -10 за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не боле 50 |
| 7. | Юрисконсульт | Полнота нормативной базы Учреждения и ее соответствие законодательству РФ и ХМАО – Югры:- устав Учреждения;-коллективный договор;-должностные инструкции;- договоры;- положение об оплате труда;- положение о внебюджетной деятельности.Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений, договоров);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 8. | Специалист по кадрам | Качественное и своевременное ведение учета личного состава и кадрового делопроизводства (наличие трудовых договоров, дополнительных соглашений, полнота личных дел сотрудников и т.д.);Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:- исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 9. | Специалист по охране труда, Специалист по противопожарной профилактике, | Обеспечение безопасности учреждения:-организация работы по предупреждению и устранению предписаний надзорных органов;- полнота нормативной базы по охране труда;- организация деятельности по охране труда.Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний |
| -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 100 |
| 10. | Документовед | Соответствие документации утверждённой номенклатуре Учреждения. Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 11. | Инженер по автоматизированным системам управления производством  | Организация бесперебойной работы всех звеньев информационной системы учреждения.Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 100 |
| 12. | Водитель автомобиля,  | Соблюдение кодекса этики социального работника.Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- исполнение графиков, планов, приказов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 13. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор стиральных машин, Кухонный рабочий, Повар, Дворник, Уборщик служебных помещений, Буфетчик, Кладовщик | Соблюдение кодекса этики социального работника.Качественное и своевременноеисполнение должностных обязанностей | Отсутствие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:-исполнение графиков, приказов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-выполнение графиков, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 14. | Специалист по закупкам | Качественное и своевременное исполнение: -должностных обязанностей;- порученной работы, связанной с осуществлением закупок для нужд учреждения | Отсутствие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний, обоснованных жалоб клиентов | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Своевременное:- предоставление документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений);- исполнение графиков, планов | Своевременно, с соблюдением сроков | 10 |
| Не своевременнос нарушением сроков | -5 (-10) за каждое нарушение |
| Качественное и эффективное:-исполнение документации (отчетов, запросов, графиков, планов, сведений, договоров);- выполнение графиков, планов, приказов | Отсутствие нарушений и замечаний  | 20 |
| Наличие нарушений и замечаний  | -5 (-10) за каждое нарушение |
| ВСЕГО | не более 50 |

Приложение 7

к положению об оплате труда работников

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского

 автономного округа – Югры «Октябрьский

районный комплексный центр социального

 обслуживания населения»

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п\п** | **Должность** | **Критерии** | **Оценка в баллах** |
| 1. | Заместитель директора | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 2.  | Заведующий отделением, заведующий сектором  | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 3.  | Заведующий хозяйством | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ, не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 4. | Главный бухгалтер, Заместитель главного бухгалтера | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 20 |
| Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда (активность и творческий подход к решению поставленных задач; способность быстро адаптироваться к новым требованиям; оперативность исполнения заданий и поручений) | 10 |
| Выполнение работником Учреждения важных работ, неопределенных трудовым договором (организация наставничества, эмоциональная напряженность, рациональная организация бухгалтерского учета и отчетности в Учреждении) | 20 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 5. | Экономист | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 20 |
| Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда (активность и творческий подход к решению поставленных задач; способность быстро адаптироваться к новым требованиям; оперативность исполнения заданий и поручений) | 10 |
| Выполнение работником Учреждения важных работ, неопределенных трудовым договором (организация наставничества, эмоциональная напряженность, рациональная организация бухгалтерского учета и отчетности в Учреждении) | 20 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 6. | Бухгалтер | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 20 |
| Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда (активность и творческий подход к решению поставленных задач; способность быстро адаптироваться к новым требованиям; оперативность исполнения заданий и поручений) | 10 |
| Выполнение работником Учреждения важных работ, неопределенных трудовым договором (организация наставничества, эмоциональная напряженность, рациональная организация бухгалтерского учета и отчетности в Учреждении) | 20 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 7. | Юрисконсульт | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 8. | Специалист по кадрам | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 9. | Специалист по охране труда, Специалист по противопожарной профилактике, | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 10. | Документовед | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 11. | Инженер по автоматизированным системам управления производством  | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 12. | Методист | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 13. | Специалист по социальной работе, Ассистент по оказанию технической помощи, Специалист по работе с семьей, Специалист по комплексной реабилитации. | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 14. | Воспитатель, Логопед. | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 15. | Социальный работник, Сиделка. | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 16. | Культорганизатор, инструктор по труду | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 17. | Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, Инструктор методист по адаптивной физической культуре | Внедрение инновационных технологий. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 18. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор стиральных машин, Кухонный рабочий, Повар, Дворник, Уборщик служебных помещений, Буфетчик, Кладовщик | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура и т.д.) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |
| ВСЕГО | не более 50 |
| 19. | Специалист по закупкам | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (выполнение работ во внеурочное время) | 10 |
| Выполнение срочных, особо важных заданий, поручений, работ не предусмотренных трудовым договором  | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения (профессиональные конкурсы, спорт, СМИ, культура и т.д.) | 10 |
| Наставничество (обучение молодых специалистов и вновь принятых сотрудников) | 10 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 10 |