

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**  
**«ОКТЯБРЬСКИЙ РАЙОННЫЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР**  
**СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»**  
**(в редакции от 25.11.2024, действует с 01.10.2024)**

**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 28.02.2017 № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (в ред. приказов Департамента социального развития ХМАО – Югры от 25.12.2017 №, от 23.01.2019 №, от 14.01.2020 №, от 03.04.2020 №, от 17.06.2021 №, от 06.10.2021 №, от 08.04.2022 №, от 16.06.2022 №, от 22.11.2022 №, от 07.09.2023 №, от 31.10.2023 №, от 25.12.2023 № 38-нп, от 24.06.2024 № 13-нп), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 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 03.11.2016 № 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 работников с двойным наименованием должностей, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

1.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего положения.

1.5 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 уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 – 2.1.9 пункта 2.1 настоящего Положения:

2.1.1. Должностные оклады работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель	15 600,00
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	16 120,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер	16 640,00
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	17 160,00
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 680,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, юрист-консультант, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед, инженер-электроник	18 200,00

		(электроник), специалист по связям с общественностью	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 720,00
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 240,00
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19 760,00
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	20 280,00
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	2 квалификационный уровень	главный (энергетик; диспетчер; механик; специалист по защите информации)	20 800,00

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	18 460,00

2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	18 928,00
2.2.	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	19 396,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
3.1.		заведующий отделением	21 840,00

2.1.3. Должностные оклады медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	16 120,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию	19 240,00
2.2.	2 квалификационный уровень	лаборант, медицинская сестра диетическая	19 760,00

2.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт, медицинская сестра патронажная	20 280,00
2.4.	4 квалификационный уровень	фельдшер, медицинская сестра процедурной	20 800,00
2.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	21 320,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	29 640,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		помощник воспитателя, секретарь учебной части	17 992,00
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму	18 460,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	18 928,00

3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	19 396,00
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения	19 864,00
3.4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), старший методист, учитель-дефектолог	20 332,00

2.1.5. Должностные оклады работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
1.1.		культурорганизатор	18 824,00
1.2.		культурорганизатор II категории	19 292,00
1.3.		культурорганизатор I категории	19 760,00
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
2.1.		библиотекарь	19 760,00
2.2.		библиотекарь II категории	20 228,00
2.3.		библиотекарь I категории	20 696,00

2.1.6. Должностные оклады работников высшего и дополнительного профессионального образования на основе отнесения занимаемых ими



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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела, заведующий лабораторией (отделением)	21 840,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	18 928,00
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер	19 396,00

2.1.8. Должностные оклады рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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 <u>справочником</u> 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	13 722,80
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 <u>справочником</u> работ и профессий рабочих	14 138,80
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	14 554,80
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	14 970,80

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	15 386,80
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 802,80

2.1.9. Должностные оклады руководителей и специалистов, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.06.2020 года № 352н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи <1>, сиделка <2>, помощник по уходу <2>	17 992,00
2.	заведующий прачечной <3>	18 096,00
3.	заведующий аптечным складом <4>	18 304,00
4.	специалист по закупкам <5>, специалист по охране труда <6>, социолог <7>, специалист по пожарной профилактике <8>, специалист гражданской обороны <9>, специалист по маркетингу <10>, специалист по персоналу <11>, контент-редактор <16>	18 200,00
5.	специалист по социальной реабилитации <12>, специалист по работе с семьей <13>, тифлосурдопереводчик <15>, специалист по эргореабилитации (эргоспециалист) <17>, специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист) <17>, медицинский психолог <18>, переводчик-дактилолог <7>	19 396,00
6.	заместитель заведующего отделением (филиалом), заместитель начальника отдела	20 748,00

7.	главная медицинская сестра, главный инженер	21 320,00
8.	начальник отдела, заведующий филиалом <14>	21 840,00

<1> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2023 № 482н «Об утверждении профессионального стандарта «Помощник по уходу»;

<3> постановление Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

<4> приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

<5> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок»;

<6> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда»;

<7> постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

<8> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по пожарной профилактике»;

<9> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.12.2013 № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

<10> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н «Об утверждении профессионального стандарта «Маркетолог»;

<11> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

<12> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020 № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

<13> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2023 № 717н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей»;

<14> приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;

<15> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

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

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

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

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 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 - 3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению».

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

реализации государственной социальной политики", указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года N 296 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Социальная поддержка граждан», устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

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

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

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

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

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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 статьей 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 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 № 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 устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

3.10. Лицам, работающим в Учреждении по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), в соответствии с перечнем наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре утвержденным распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.01.2023 № 36-рп «О перечне наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

## IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за 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 и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

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

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

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;
- выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников



установленными приложением 7 к настоящему Положению, утвержденными коллективным договором учреждения, в соответствии с требованиями, установленными приложением 2 к настоящему Положению.

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

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника установленными приложением 7 к настоящему Положению.

4.5. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

4.6. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

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

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год 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;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год начисляется за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени (включая дни нахождения в служебных командировках, выходные 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 годовой норме.

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

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

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

4.9. 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.

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

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

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

4.12. При начислении стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы за календарный год) должностной оклад учитывается на дату издания приказа.

## **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	38 260,70
1.2.	II группа	35 774,13
1.3.	III группа	33 449,54
1.4.	IV группа	31 275,23
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	26 551,27
2.2.	II группа	24 825,87
2.3.	III группа	23 213,26
2.4.	IV группа	21 704,14
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	27 163,90
3.2.	II группа	25 464,06
3.3.	III группа	23 767,26
3.4.	IV группа	22 069,01
№ 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	38 260,70
1.2.	II группа	35 774,13
1.3.	III группа	33 449,54
1.4.	IV группа	31 275,23
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	26 551,27
2.2.	II группа	24 825,87
2.3.	III группа	23 213,26
2.4.	IV группа	21 704,14
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	27 163,90
3.2.	II группа	25 464,06
3.3.	III группа	23 767,26
3.4.	IV группа	22 069,01

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;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

5.7. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

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 Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по предложению 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 Департамента государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по предложению 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 предложению 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 без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности 1:5 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ**

6.1. К иным выплатам относятся:

выплата водителям за классность;

выплата за ученую степень;

выплата за почетное звание;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

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»;

единовременная выплата работающим юбилярам (50, 55, 60 и 65 лет).

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. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.

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

6.5. 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере двух должностных окладов с начислением

районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности. Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

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

6.6. 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 осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры и не может превышать 10000,00 рублей.

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. Единовременная выплата работающим юбилярам (50, 55, 60 и 65 лет), проработавшие в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, не менее 10 лет выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

В фонд оплаты труда входит: должностной оклад, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



6.10. 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.

6.11. Выплаты денежных средств работникам учреждения, полученные от приносящей доход деятельности, следующие:

- стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, развитие платных услуг, премиальные выплаты по итогам работы);

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители, супруг, супруга, дети) в размере 10 000 рублей;

- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (супруг, супруга, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

- дополнительная оплата руководителю выборного Представительного органа учреждения, не освобожденных от основной работы, в размере до 3000 рублей на текущий год за фактически отработанное время;

- оплата проезда на похороны близких родственников (родители, супруг, супруга, дети);

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

## **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 государственного учреждения осуществляется по формуле:

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

ФОТдир – годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения;

ФОТр уч – годовой фонд оплаты труда работника государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера;

ФОТ ПК – годовой фонд на выплату персонального коэффициента, устанавливаемого в соответствии с пунктами 2.4, 5.9 настоящего Положения.

Годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения определяется по формуле:

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

Одир – должностной оклад руководителя с учетом персонального Коэффициента к должностному окладу;

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

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

Врк – районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

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

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

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

Ор – должностной оклад работника государственного учреждения;

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

Вкл – выплата за классность водителя;

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

Врк – районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

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

Годовой фонд на выплату персонального коэффициента определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ПК}} = \text{Дер} \times 12 - \text{ФОТ}_{\text{р уч}}$

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

12 – количество месяцев в календарном году.

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

7.5. Утратил силу (приказ Депсоцразвития Югры от 22.11.2022 N 43-нп).

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

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

7.8. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

7.9. Утратил силу с 01.01.2024 (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп).

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

Рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности 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 Договора.

8.2. Срок действия настоящего Положения равен сроку действия Договора.

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

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления
---	----------------------	----------------	-----------------------

п/п			выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Размер выплаты составляет 4 % 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 09.12.2004 № 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;	1. до 50 процентов, в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в	1. Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. 2. Соответствие занимаемой должности указанной в перечне наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты-Мансийском

		<p>государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры);</p> <p>2. 50 процентов лицам, работающим в Учреждении по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям) выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p>	<p>автономном округе – Югре утвержденном распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.01.2023 № 36-рп «О перечне наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».</p>
3.	<p>выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4 не могут</p>		<p>Размер выплат устанавливается директором на основании служебных записок руководителей</p>

	применяться одновременно к одному работнику):		структурных подразделений с согласия работника Учреждения, оформляются приказами по основной деятельности Учреждения. В приказе указываются наименование должности (профессии), фамилия работника, объем и период выполняемых работ, процент выплат.
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	до 50% устанавливается 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 не может превышать 50% (статья 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 не может превышать 50% (статья 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 не может превышать 50% (статья 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 не может превышать 50% (статья 151 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 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 соответствии со <u>статьей 152</u> Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 года № 35-П</u> . Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета	работа за пределами рабочего времени



		дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).	
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается не менее чем в двойном размере в (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	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 до 10% к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

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

### Показатели эффективности деятельности работников учреждения

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам за качественное и своевременное выполнение

служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества результатов служебной деятельности.

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

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

4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	до 100 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов

4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника служебной запиской с приложением показателей эффективности деятельности на конкретного работника (приложение 7 к настоящему Положению) для установления стимулирующей выплаты за качество представляет информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении и приложении 7 к настоящему Положению, директору учреждения.

В целях объективности, в учреждении создана Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, которая будет рассматривать информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении и приложении 7 к настоящему Положению, с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

Директор учреждения в течении одного рабочего дня с момента получения служебной записки с приложением показателей эффективности деятельности на конкретного работника о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении и приложении 7 к настоящему Положению, направляет данные документы на рассмотрение в Комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

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

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

Приложение 3  
к положению об 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 и высокие результаты работы	не более 20 процентов должностного оклада	участие в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.	устанавливается персонально для конкретного работника
2.	выплата за качество выполняемых работ	не более 50 процентов должностного оклада	В соответствии с приложениями 2, 7 к настоящему Положению.	Ежемесячно
3.	Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7. 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 наличие ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, 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 31.12.1991», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник	ежемесячно

			культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»	
4.	Утратил силу (приказ Депсоцразвития Югры от 25.12.2023 № 38-нп)			
5.	единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	устанавливаются в коллективном договоре при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременно
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	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	15 процентов к должностному	устанавливаются в коллективном договоре	ежемесячно

	детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки)	окладу за фактическую работу	при наличии детей, инфицированных туберкулезом	
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»

Показатель деятельности работников (название отделения)

ФИО специалиста \_\_\_\_\_ (должность)

Дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Выплата за интенсивность работы \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

№ п/п	Наименование показателя выплаты за интенсивность работы	Индикатор определения показателя выплаты за интенсивность работы	Размер выплаты
1	2	3	4
1.	Высокая интенсивность работы		До 20 процентов от должностного оклада
2.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);		До 20 процентов от должностного оклада
3.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;		До 20 процентов от должностного оклада
4.	Выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором		До 20 процентов от должностного оклада
		Итого	

Размер выплаты за интенсивность может устанавливаться в диапазоне от 1% до 20% должностного оклада.

Приложение 7  
к положению об оплате труда работников  
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры «Октябрьский  
районный комплексный центр социального  
обслуживания населения»

Показатели  
эффективности деятельности работников для установления стимулирующей  
выплаты за качество

Показатель деятельности работников (название отделения)

ФИО специалиста \_\_\_\_\_ (должность)

Дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Выплата за качество работы \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

<b>Заместитель директора по вопросам административно-хозяйственной части, заведующий филиалом</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Осуществление контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5

			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Осуществление контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Заместитель директора по вопросам социального обслуживания граждан</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах

1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей. Качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг ответственными работниками учреждения. Квалифицированная подготовка и оформление документов	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей. Некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, ответственными работниками учреждения. Неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Осуществление контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Заведующий хозяйством</b>				
1.	Качественное, своевременное	Некачественное, несвоевременное	Отсутствие нарушения	

	выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов	выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.		10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Осуществление контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Специалист по кадрам, юристконсульт административно-хозяйственной части, юристконсульт отделения социального сопровождения граждан, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по пожарной профилактике, документовед, бухгалтер, экономист</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных	Отсутствие нарушения	10

	должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов	обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
<b>Итого</b>				<b>50</b>
<b>Кладовщик, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, дворник, оператор стиральных машин, буфетчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)

2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
3.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
5.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Заведующий отделением</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей. Качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг подчиненными работниками отделения. Квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей. Некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, подчиненными работниками отделения. Неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное	Некачественное, несвоевременное	Отсутствие нарушения	



	выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений		5
			Наличие нарушения	до (-5)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Осуществление контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, психолог</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	Отсутствие нарушения	10

	работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	постановлений, распоряжений, решений и поручений	Наличие нарушения	до (-10)
3.	Квалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
5.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Культурорганизатор, инструктор по труду, инструктор по адаптивной физической культуре, ассистент по оказанию технической помощи, помощник по уходу, специалист по социальной реабилитации, логопед, воспитатель</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)

2.	Качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
3.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
5.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Методист, специалист по связям с общественностью, инженер по автоматизированным системам управления производством</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	Отсутствие нарушения	10

	работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	постановлений, распоряжений, решений и поручений	Наличие нарушения	до (-10)
3.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
5.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, незитичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50
<b>Врач-специалист, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии</b>				
№ п/п	Показатель	Критерии	Показатель измерения	Оценка в процентах
1	2	3	4	5
1.	Качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, квалифицированная подготовка и оформление документов.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
2.	Качественное, своевременное выполнение планов	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	Отсутствие нарушения	10

	работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	постановлений, распоряжений, решений и поручений	Наличие нарушения	до (-10)
3.	Своевременное представление установленной отчетности, представление верной информации	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
4.	Выполнение поручений руководителя	Невыполнение поручения руководителя	Отсутствие нарушения	10
			Наличие нарушения	до (-10)
5.	Интенсивность труда	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
6.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Несоблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушения	5
			Наличие нарушения	до (-5)
Итого				50