

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными
возможностями «Лучик»
_____ Т.А. Чувакина
«__» _____ 20__ год

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными
возможностями «Лучик»
_____ М.А. Завтур
«__» _____ 20__ год

**Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик»**

(Приложение 1 к коллективному договору
между работниками и работодателем бюджетного учреждения
Ханты- Мансийского автономного округа - Югры
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями «Лучик»)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
Управления социальной защиты
населения по городу
Ханты-Мансийску и
Ханты-Мансийскому району

_____ О.В. Нестерова
«__» _____ 20__ год

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 1-нп от 10.01.2013 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

- размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат; виды стимулирующих выплат, порядок и условия их осуществления;

- виды, порядок и условия осуществления иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

- условия оплаты труда директора учреждения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы работников (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые 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;

оклад (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 — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик» (далее — Учреждения), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников государственных учреждений к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

повышающий коэффициент - коэффициент, применяемый в соответствии с профессиональной квалификацией и (или) присвоенной категорией;

молодой специалист - выпускник учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования после получения диплома, впервые вступивший в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армии — после службы в армии, в течение двух календарных лет по окончании таких учреждений.

1.3. Заработная плата формируется из:

оклада (должностного оклада),

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Перечисленные в настоящем Положении выплаты устанавливаются в пределах субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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 субсидий направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных работ (услуг), а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.5. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры для трудоспособного населения.

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

Раздел II. Порядок установления оклада (должностного оклада) работникам государственных учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.1	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	5 798
1.2	Профессиональная квалификационная группа		

	«Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.2.2	2 квалификационный уровень	заведующий складом , заведующий хозяйством	8 455
1.2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	9 059
1.3	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
13.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, специалист по охране труда, инженер по автоматизированным системам управления производством	9 904
1.3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
1.3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 896

Оклады (должностные оклады) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, 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»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление		

	социальных услуг»		
2.1.1		социальный работник	7 247
2.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.2.1	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	9 904
2.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.3.1		заведующий отделением (филиалом, сектором)	11 958

Рекомендуемые оклады (должностные оклады) медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, 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:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
3.1	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
3.1.1	1 квалификационный уровень	санитарка (мойщица)	5 919
3.2	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3.2.2	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7 972
3.2.3	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская	8 335

		сестра по массажу	
3.2.4	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	8 455
3.2.5	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	9 663
3.3	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.3.1	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10 267

Оклады (должностные оклады) педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб,
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
4.1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4.1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 904
4.1.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог социальный	10 026
4.1.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист	10 146

4.1.4	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	10 267
-------	----------------------------------	---------------------------	--------

Оклады (должностные оклады) работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, 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»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
5.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
5.1.2	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре	10 026

Оклады (должностные оклады) рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
6.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих		

6.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
6.1.1	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, подсобный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша	5 255
6.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
6.2.1	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 798

6.2.2	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 764
6.2.3	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 730
6.2.4	4 квалификационный уровень	водитель автомобиля, наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 335

Оклады (должностные оклады) руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии, не отнесенные к ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад руб.
7.	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		

		директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
		II группа	18 119
		заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директоров	
		II группа	15 401
		главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директоров	
		II группа	16 306

2.3. Оклады (должностные оклады) по должностям, которые не предусмотрены пунктом 2.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4. Установление, изменение размера оклада (должностного оклада) работника оформляются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

2.5. При наличии у работников Учреждения квалификационной категории оклад (должностной оклад) может устанавливаться с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (%)
Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию		
1	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	5
2	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	10
3	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	15
Рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладу работников, занимающих должности служащих, предусматривающие категорирование		

1	Повышающий коэффициент к окладу за категорию «Специалист III категории»	3
2	Повышающий коэффициент к окладу за категорию «Специалист II категории»	5
3	Повышающий коэффициент к окладу за категорию «Специалист I категории»	10
4	Повышающий коэффициент к окладу за категорию «Ведущий специалист»	15

2.6. Оклад (должностной оклад), к нему примененный повышающий коэффициент образует новый оклад (должностной оклад) работника, на который начисляются доплаты, надбавки и выплаты, рекомендуемые данным Положением.

2.7. Работникам, предусмотренным в 1 - 3 квалификационных уровнях ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, оклад (должностной оклад) устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

2.8. Установление отдельному работнику оплаты труда, исходя из 4 квалификационного уровня, осуществляется директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников, с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых им работ, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел III. Компенсационные выплаты

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации и специальной оценки рабочих мест (*Приложение 5* к коллективному договору между работниками и работодателем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик»).

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты, указанные в данном разделе, осуществляются в пределах субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда работников Учреждения.

3.6. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (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.

Раздел IV. Стимулирующие выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за выслугу лет;

коэффициент эффективности деятельности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты осуществляется по итогам работы за месяц в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Решение выносится на основании критериев оценивания представляемых заведующими отделениями (Приложение к настоящему Положению).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты производятся в размере не более 100 процентов месячного фонда оплаты труда, если сумма баллов превышает 100, то премирование производится в максимальном размере 100 процентов. При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

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

выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

При наличии дисциплинарного взыскания у сотрудника, наложенного в расчетном периоде, выплаты за интенсивность и высокие результаты не производятся.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по итогам работы за квартал из средств, полученных от приносящей доход деятельности (от оказания платных услуг) по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокая результативность и высокое качество выполняемой работы;

персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения.

При наличии дисциплинарного взыскания у сотрудника, наложенного в расчетном периоде, выплаты за качество выполняемых работ не производятся.

4.4. При наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда за добросовестное исполнение должностных обязанностей работника

устанавливается единовременное премирование по итогам календарного года в размере **не более двух** фондов оплаты труда по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

При установлении премиальных выплат по итогам работы учитывается: участие в течение установленного периода в выполнении важных работ; качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.5. Выплаты работникам Учреждения, награждённых благодарностью или почетной грамотой Учреждения, **в соответствии с утвержденной квотой**, устанавливаются:

- за благодарность в **размере 1000 рублей**;
- за почетную грамоту в **размере 3000 рублей**.

4.6. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливаются всем работникам Учреждения в следующем размере:

- 10 процентов - при стаже работы два года;
- 20 процентов - при стаже работы три года;
- 30 процентов - при стаже работы пять лет;
- 35 процентов - при стаже работы десять лет;
- 40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет.

4.7. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы, предусмотренный пунктом 4.7 настоящего Положения.

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

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к окладу (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. Коэффициент эффективности деятельности устанавливается для отдельных категорий работников учреждения, в предельных размерах

установленных приказом Депсоцразвития Югры и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат.

Основанием для выплат коэффициента эффективности деятельности отдельным категориям работников Учреждения, является приказ директора Учреждения.

Порядок и условия установления коэффициент эффективности деятельности определяется положением о порядке (установления) коэффициента эффективности деятельности работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик» (Приложение №6).

Раздел V. Иные выплаты

5.1. К иным выплатам относятся:

доплата водителям за классность;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание;

повышение окладов (должностных окладов) молодым специалистам;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

5.2. Водителям Учреждения устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) за классность:

имеющим 2 класс - в размере 10 процентов;

имеющим 1 класс - в размере 25 процентов.

5.3. Работникам Учреждения при наличии ученой степени «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности:

за ученую степень «Доктор наук» - в размере 25 процентов;

за ученую степень «Кандидат наук» - в размере 10 процентов.

5.4. Работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа –

Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности), устанавливается ежемесячная доплата в размере до 10 процентов к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности.

5.5. При наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата осуществляется по одному из оснований по выбору работника.

5.6. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам Учреждения устанавливается повышенный на 3 процента оклад (должностной оклад) до получения квалификационной категории, на срок не более 2-х первых лет работы после окончания учебного заведения.

5.7. С целью социальной поддержки выпускников учебных заведений, впервые вступающих в трудовые отношения по специальности в возрасте до 30 лет включительно, выплачивается единовременная выплата молодым специалистам в размере до двух месячных фондов оплаты труда один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения осуществляется один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере одного месячного фонда оплаты труда.

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

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере, пропорциональном отработанному времени.

Единовременная выплата не осуществляется:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитывается для расчета средней заработной платы, в случае если в расчетный период попадают две единовременные выплаты, то для расчета берется одна за последний период.

5.9. Единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам осуществляется за счет обоснованной экономии бюджетных средств не более одного фонда оплаты труда. При наличии дисциплинарного взыскания у сотрудника, наложенного в расчетном

периоде, **выплаты к единовременному премированию** к юбилейным и праздничным датам не производятся

Раздел VI. Условия оплаты труда директора Учреждения

6.1. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору Учреждения оформляются трудовым договором на основании приказов Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры в соответствии разделами III, IV и V настоящего Положения.

6.2. 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 директору Учреждения может устанавливаться персональный коэффициент к окладу (должностному окладу).

6.3. Порядок установления группы оплаты труда директору Учреждения устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Приложение к Положению об оплате труда
 работников БУ ХМАО— Югры «Реабилитационный
 центр для детей и подростков с
 ограниченными возможностями «Лучик»

Критерии оценивания деятельности сотрудников бюджетного учреждения
 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр
 для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик»

№ п/п	Наименование должности	Показатели для премирования	%
1.	Заместитель директора, заведующий отделением	Установление контактов социального партнерства. Активное взаимодействие с общественными организациями, органами и учреждениями системы социального обслуживания, привлечение волонтеров; привлечение спонсорских и благотворительных средств, привлечение некоммерческих общественных организации к предоставлению социальных услуг	20
		Результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении. Работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в роли секретаря	5
		Соблюдение курируемыми специалистами, отделениями служебной, отчетной дисциплины, - качественная подготовка документов, создание локальных нормативных документов, результаты внутреннего и внешнего аудита. Своевременное предоставление отчетности, ответов на письма, запросы	10
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором	20
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций), проявление инициативы	20
		Участие в разработке, внедрении и реализации инновационных программ, форм, методов и технологий	25
2.	Специалист по кадрам, юрисконсульт, инженер по охране	Результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении. Работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в	30

	труда, документовед	роли секретаря	
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором	5
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций), проявление инициативы	10
		Качественная подготовка документов, создание локальных нормативных документов, результаты внутреннего и внешнего аудита.	30
		Своевременное предоставление отчетности, ответов на письма, запросы	25
3.	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист	Соблюдение подразделением финансовой дисциплины, служебной, отчетной - качественная подготовка документов, создание локальных нормативных документов, результаты внутреннего и внешнего аудита.	40
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором	25
		Результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении. Работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в роли секретаря	5
		Своевременное предоставление отчетности, ответов на письма, запросы	10
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций), проявление инициативы	20
		4.	Социальный работник, воспитатель, психолог, логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду
5 и более детей	5		
4 ребенка	4		
3 ребенка	3		
2 ребенка	2		
1 ребенок	1		
Соблюдение требований к ведению документации (отсутствие замечаний – 1%, образцово-показательное ведение документации – 2%, проявление инициативы и внесение предложений по ведению документации – 2%)	10		
Инновационные программы, формы, методы и технологии (участие в разработке – 10%,	15		

б.		непосредственно внедрение – 15%, качественная реализация внедренных программ – 5%)	
		Наставническая работа (своевременная подготовка плана наставнической деятельности – 5%, проведение мероприятий по плану – 5%, своевременная подготовка отчета – 5%, положительная оценка наставляемого – 5%)	20
		Мероприятия, проводимые для клиентов (разработка сценария – 5%, исполнение роли – 2%, качественная подготовка детей к участию – 2%)	10
		Организация/участие в мероприятиях, проводимых для клиентов и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, в том числе в рамках обмена опытом среди профессионального сообщества (на муниципальном уровне – 5%, окружных -20 %, всероссийских, международных – 30%)	30
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений (все рабочие дни месяца – 50%, один рабочий день месяца = 50% / количество рабочих дней месяца)	50
	Врач-педиатр, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра процедурной, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Обслуживание детей с третьей степенью ограничения жизнедеятельности(в соответствии со среднедневной посещаемостью):	
		5 и более детей	5
		4 ребенка	4
		3 ребенка	3
		2 ребенка	2
1 ребенок		1	
Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором		20	
Соблюдение требований к ведению документации (отсутствие замечаний – 1%, образцово-показательное ведение документации – 2%, проявление инициативы и внесение предложений по ведению документации – 2%)		10	
Организация/участие в мероприятиях, проводимых для клиентов и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, в том числе в рамках обмена опытом среди профессионального сообщества (на муниципальном уровне – 5%, окружных -20 %, всероссийских, международных – 30%)	30		
Наставническая работа (своевременная подготовка плана наставнической деятельности	20		

		– 5%, проведение мероприятий по плану – 5%, своевременная подготовка отчета – 5%, положительная оценка наставляемого – 5%)	
		Инновационные программы, формы, методы и технологии (участие в разработке – 10%, непосредственно внедрение – 15%, качественная реализация внедренных программ – 5%)	15
7.	Старшая медицинская сестра	Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором	20
		Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на вверенном участке работы	15
		Качественная подготовка документов, создание локальных нормативных документов, результаты внутреннего и внешнего аудита.	5
		Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника.	50
		Отсутствие жалоб клиентов о санитарно-эпидемиологическом состоянии	10
11.	Специалист по социальной работе	Результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении – 5%. Работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в роли секретаря – 5%	10
		Обслуживание детей с третьей степенью ограничения жизнедеятельности (5 и более детей – 5%, 4 детей – 4%, 3 ребенка – 3%, 2 ребенка – 2%, 1 ребенка – 1%, 0 детей – 0% - в соответствии со среднедневной посещаемостью)	5
		Соблюдение требований к ведению документации (отсутствие замечаний – 1%, образцово-показательное ведение документации – 2%, проявление инициативы и внесение предложений по ведению документации – 2%)	5
		Инновационные программы, формы, методы и технологии (участие в разработке – 10%, непосредственно внедрение – 15%, качественная реализация внедренных программ – 5%)	15
		Мероприятия, проводимые для клиентов (разработка сценария – 5%, исполнение роли – 2%, качественная подготовка детей к участию – 2%)	10
		Организация/участие в мероприятиях, проводимых для клиентов и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, в том числе в рамках обмена	10

		опытом среди профессионального сообщества (на муниципальном уровне – 5%, окружных, всероссийских, международных – 10%)	
		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций) – 5%, проявление инициативы – 5%	10
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений (все рабочие дни месяца – 50%, один рабочий день месяца = 50% / количество рабочих дней месяца)	50
12.	Методист	Оказание консультативной и практической помощи сотрудникам по соответствующим направлениям деятельности	10
		Результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении. Работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в роли секретаря	5
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором	20
		Разработка методических пособий (рекомендации), программ, – 30 % разработок, для внутреннего пользования – 20 %, буклетов и памяток для клиентов -10%	30
		Организация/участие в мероприятиях, проводимых для клиентов и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, в том числе в рамках обмена опытом среди профессионального сообщества (на муниципальном уровне – 5%, окружных, всероссийских, международных – 10%)	10
		Инновационные программы, формы, методы и технологии (участие в разработке – 10%, непосредственно внедрение – 15%, качественная реализация внедренных программ – 5%)	15
		Соблюдение требований к ведению документации и срокам отчетности, своевременное предоставление планов работ	10
13	Санитарка (мойщица)	Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений (все рабочие дни месяца – 50%, один рабочий день месяца = 50% / количество рабочих дней месяца)	50
		Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на вверенном участке работы	35

		Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций) – 5%, проявление инициативы – 5%	10
		Отсутствие жалоб клиентов	5
14.	Заведующий производством (шеф-повар), Повар Подсобный рабочий, кухонный рабочий Заведующий хозяйством, Заведующий складом, Инженер по автоматизированным системам производства, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Кастаньянша, Водитель автомобиля	Профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных инструкций) – 5%, проявление инициативы – 5%	10
		Выполнение нестандартных заданий, проявление инициативы	15
		Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений (все рабочие дни месяца – 50%, один рабочий день месяца = 50% / количество рабочих дней месяца)	50
		Отсутствие жалоб клиентов	5
		Наставническая работа (своевременная подготовка плана наставнической деятельности – 5%, проведение мероприятий по плану – 5%, своевременная подготовка отчета – 5%, положительная оценка наставляемого – 5%)	20