|  |
| --- |
| Приложение № 1 к коллективному договору Реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик» от «20»марта 2015 года |

**Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного**

**округа — Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Лучик»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

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

порядок и условия установления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Заработная плата формируется из: должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

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

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

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1- 2.1.9 пункта 2.1 настоящего Положения:

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер  должностного оклада, руб. | |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих: | | | | | |
| 1. | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 1.1. | | 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 | 8 455 | |
| 1.2. | 3 квалификационный уровень | | заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 9 059 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | | бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед | 9 904 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 10 400 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 10 896 |

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 | 7 247 |
| 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 | 9 904 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| 3.1. |  | заведующий отделением | 12 497 |

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. | 1квалификационный уровень | санитарка | 5 919 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и  фармацевтический персонал» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 7 972 |
| 2.2. | 3 квалификационный уровень | медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу | 8 335 |
| 2.3. | 4 квалификационный уровень | медицинская сестра процедурной | 8 455 |
| 2.4. | 5 квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 9 663 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 3.1. | 2 квалификационный уровень | врач-специалист | 267 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер  должностного  оклада,  руб. |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования: | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 9 904 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, социальный педагог | 10 026 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист | 10 146 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед) | 10 267 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер  должностного  оклада,  руб. |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта: | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 10 026 |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | | Наименование должностей | Размер  должностного  оклада,  руб. |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих: | | | | |
| 1. | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | | 1 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 5 255 |
|  | |  |  |
| 2. | | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля | 5 798 |
| 2.2. | | 2 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств | 6 764 |
| 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 |
| 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 | 335 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Размер  должностного  оклада,  руб. |
| Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к  профессиональным квалификационным группам: | | |
| 1. | 1. специалист по охране труда (1),   специалист гражданской обороны (2) | 9 904 |

2.2.Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения.

1.Приказ Минтруда России от 04.08.2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

2. Приказ Минтруда России от 03.12.2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях».

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1.К компенсационным выплатам относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент к заработной плате;

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы;

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

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за разделение рабочего дня на части.

* 1. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются учреждением согласно приложению 1 к настоящему Положению.
  2. Выплаты, указанные в приложении 1 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.
  3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонда обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
  4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
  5. 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.
  6. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделений учреждения.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделений 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 определенных трудовым договором.

* 1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

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

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

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

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

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

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

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

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (2013 - 2018 годы)».

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

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

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

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

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

Директор учреждения утверждает локальным нормативным актом учреждения показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, которые не должны дублировать критерии оценки, используемые при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ.

При расчете премиальных выплат по итогам работы за квартал, считать норму рабочего времени за вычетом использованного очередного оплачиваемого отпуска (в рабочих днях).

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

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал:

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

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

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

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

При расчете премиальных выплат по итогам работы за календарный год, считать норму рабочего времени за вычетом использованного очередного оплачиваемого отпуска (в рабочих днях).

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

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год | Процент  снижения |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | 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 |

* 1. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждений, а также определения их размера является приказ директора учреждения.
  2. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  3. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, утверждаются коллективным договором учреждения согласно перечню, установленному приложением 3 к настоящему Положению.
  4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада, руб. |
| Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к  профессиональным квалификационным группам | | |
|  | директор, в том числе по группе оплаты труда директоров: | |
| 1.1. | I группа | 24 500 |
| 1.2. | II группа | 22 908 |
| 1.3. | III группа | 21419 |
| 1.4. | IV группа | 20 027 |
| 2. | заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора | |
| 2.1. | I группа | 17 002 |
| 2.2. | II группа | 15 897 |
| 2.3. | III группа | 14 864 |
| 2.4. | IV группа | 13 898 |
| 3. | главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора | |
| 3.1. | I группа | 17 394 |
| 3.2. | II группа | 16 306 |
| 3.3. | III группа | 15 219 |
| 3.4. | IV группа | 14 132 |

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

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

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

* 1. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Депсоцразвития Югры.
  2. Максимальный размер выплаты за качество директора учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

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

* 1. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.5 и 4.7 настоящего Положения.
  2. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) директору учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.
  3. С целью заинтересованности в результатах деятельности учреждения, качественного выполнения возложенных на него функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом директора Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директору учреждения по следующим основаниям:

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

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

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

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

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

* 1. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в отношении заместителей директора 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».
  2. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения с учетомдостижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с коллективным договором учреждения с учетом требований настоящего Положения.
  3. 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 директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.
  4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности 1:5.
  5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности 1:4.

VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

выплата водителям за классность;

выплата за ученую степень;

выплата за почетное звание;

ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

* 1. Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, утверждается коллективным договором учреждения, иным локальным нормативным актом учреждения согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.
  2. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2 лет со дня приема на работу, и не учитывается для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  3. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.
  4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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.

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

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

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

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

6.7. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

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.

* 1. Фонд оплаты труда работников учреждения, подведомственных Депсоцразвития Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.
  2. Расчет планового фонда оплаты труда учреждения осуществляется по формуле:

а) для директора учреждения:

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

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

В стаж — выплата руководителю за выслугу лет;

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

В р. коэф - районный коэффициент;

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

ФОТ год уч. - £ ФОТ р. уч.

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

Окл р. - должностной оклад работника учреждения;

В стаж - выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. - выплата за классность водителя:

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

В р. коэф - районный коэффициент.

* 1. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда по должностным окладам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам учреждения.
  2. Размер должностного оклада при расчете планового фонда оплаты труда применяется с учетом повышающего коэффициента к базовому окладу.
  3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.1 - 3.9 таблицы приложения 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.
  4. Стимулирующие выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплата за качество выполняемых работ; выплаты за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год) рассчитываются в размере 10% от годового фонда оплаты труда.
  5. Компенсационные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.
  6. Стимулирующая выплата «коэффициент эффективности деятельности работника» рассчитывается отдельно от фонда оплаты труда и доводится до учреждения.
  7. Иные выплаты при расчете планового фонда оплаты труда применяются индивидуально для каждого работника.
  8. Перечисленные в настоящем Положении выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.
  9. Депсоцразвития Югры осуществляет рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

Рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности учреждения, в том числе за счет 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).

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

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

Приложение 1

к положению об установлении системы оплаты

труда работников учреждения,

подведомственного Департаменту социального

развития Ханты-Мансийского автономного

округа-Югры, оказывающих социальные услуги

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| 1. | выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда | | заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: |  | |  |
| 2.1. | районный коэффициент | коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты- Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры» | | проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| 2.2. | процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | до 80 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты- Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры» | проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | |
| 3. | выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику): |  |  | |
| 3.1. | выплата за совмещение  профессий  (должностей) | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором | |
| 3.2. | выплата за расширение зон обслуживания | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором | |
| 3.3. | выплата за увеличение объема работы | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором | |
| 3.4. | выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | |
| 3.5. | выплата за выполнение работ различной квалификации | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации | при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково | |
| 3.6. | выплата за сверхурочную работу | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации | работа за пределами рабочего времени | |
| 3.7. | выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации | работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни) | |
| 3.8. | выплата за разделение рабочего дня на части | размер устанавливается в коллективном договоре до 10 процентов к должностному окладу | продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов | |

Приложение 2

к положению об установлении системы оплаты

труда работников учреждения,

подведомственного Департаменту социального

развития Ханты-Мансийского автономного

округа-Югры,

оказывающих социальные услуги

Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель эффективности, в том числе детализированный | Индикатор | Размер, % от должностного оклада\* | Примечание |
|  | Соблюдение трудовой дисциплины | ед. | 0-5 | отсутствие замечаний от руководителя возглавляемого подразделения согласно служебной записке (соблюдение правил внутреннего распорядка, трудового договора, коллективного договора) |
|  | Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения | ед. | 0-5 | отсутствие конфликтных ситуаций с кем-либо в присутствии получателей социальных услуг;  корректность в общении со всеми (громкий смех, громкий разговор, использование нецензурных слов);  недопущение дискриминации получателей социальных услуг, партнёров, коллег или подчинённых по гендерному, расовому, возрастному или какому-либо еще признаку; соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения |
|  | Участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах) | ед. | 0-5 | уровень учреждения (в том числе служебные документы учреждения, инструкции, положения и т.д.); муниципальный уровень; окружной уровень; всероссийский уровень; международный уровень |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | ед. | 0-5 | уровень учреждения; муниципальный уровень; окружной уровень; всероссийский уровень; международный уровень |
|  | Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки | ед. | 0-5 | Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, профессиональной подготовки |
|  | Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан | ед. | 0-5 | Под новыми технологиями понимаются технологии, разработанные и используемые в учреждении, так и перенимаемые из опыта других учреждений, в соответствии с реестром учреждения в течение последних 3 лет (учитывается количество используемых технологий и охват получателей социальных услуг) |
|  | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) |  |  | Данный показатель не учитывается при оценке деятельности следующих сотрудников: социальных работников, психологов, специалистов по социальной работе, медицинской сестры по физиотерапии, медицинской сестры процедурной, инструктора-методиста по адаптивной физической культуре, медицинской сестры по массажу, медицинской сестры диетической, санитарки т.к. данный критерий предусмотрен в перечне критериев оценки эффективности деятельности для отдельных категорий работников |
| 7.1. | отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления | ед. | 0-1 |
| 7.2. | наличие обращений от получателей социальных услуг с благодарностью, писем, отзывов, а также выявленных в ходе анкетированный (письменных, размещенных на официальных сайтах, СМИ, видеообращения и т.д.) | ед. | 1-5 |
|  | Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде | ед. | 0-5 | отсутствие обоснованных жалоб на качество от руководителя возглавляемого подразделения;  своевременное ведение текущей документации, в том числе в программных обеспечениях (планы, отчеты, ведение журналов, внесение сведений в АИС УСОН, АИС РППСУ и т.д.); отсутствие существенных замещений, выявленных в ходе аудитов; обеспечение комплексной безопасности учреждения (соблюдение ПДД РФ, система видеонаблюдения, информационная безопасность, ГО и ЧС, пожарная безопасность, охрана труда) |
|  | Высокое качество выполняемой работы | ед. | 0-5 | наличие положительных отзывов от коллег, руководителя возглавляемого подразделения; наличие наград учреждения, социальных партнеров; подготовка информации (коммерческих предложений, технических заданий) государственных закупок для нужд учреждения |
|  | Персональный вклад работника в общие результаты деятельности | ед. | 0-5 | привлечение социальных партнеров; привлечение спонсорских средств; участие в мероприятиях (в том числе разработка сценария, исполнение роли, качественная подготовка детей к участию, музыкальное сопровождение, оформление мероприятия), направленных на повышение имиджа учреждения; проявление инициативы |
|  | Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения | ед. | 0-5 | выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, не определенных трудовым договором; результативное участие в работе комиссий, советов, групп созданных в учреждении; работа в межведомственных аттестационных, экспертных и других комиссиях, в том числе в роли секретаря;  наставническая работа; сопровождение получателей социальных услуг на реабилитационно-абилитационные мероприятия |

\* Предельный размер индикатора (одного пункта) не может превышать 5%;

\*\* Суммарный размер по показателям не может превышать 50% от должностного оклада.

Приложение 3

к положению об установлении системы оплаты

труда работников учреждения,

подведомственного Департаменту социального

развития Ханты-Мансийского автономного

округа-Югры,

оказывающих социальные услуги

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Размер выплат | Условия осуществления выплат | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | выплата за интенсивность  работы | не более 50 процентов должностного оклада | высокая интенсивность  работы;  особый режим работы  (связанный с  обеспечением безаварийной, безотказной  и бесперебойной работы  всех служб учреждения);  систематическое досрочное выполнение  работы с проявлением  инициативы, творчества, с  применением в работе  современных форм и  методов организации  труда и др.;  выполнение  работником  учреждения важных  работ, не  определенных  трудовым  договором.  Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада | ежемесячно |
| 2. | выплата за качество выполняемых работ: |  |  |  |
| 2.1. | выплата за качество | не более 50 процентов должностного оклада | устанавливается в соответствии с показателями оценки  эффективности  деятельности  работников,  утвержденными  коллективным  договором  учреждения, в  соответствии с  перечнем  показателей  эффективности  деятельности  работников  учреждений.  Размер выплаты за  каждый показатель  устанавливается не  более 5 процентов  должностного  оклада | разовая, не чаще 1 раза в месяц |
| 2.2. | коэффициент  эффективности  деятельности  работника | предельный размер  устанавливается  приказом  Депсоцразвития Югры | перечень  должностей  устанавливается  приказом  Депсоцразвития  Югры, порядок  устанавливается в  коллективном  договоре в  соответствий с  критериями  утвержденными  приказом  Депсоцразвития  Югры | ежемесячно до  достижения  установленных  значений,  указанных в  постановлении  Правительства  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры  от 9 февраля  2013 года  № 37-п |
| 3. | выплата за выслугу лет | устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника:  10 процентов - при стаже работы два года;  20 процентов - при стаже работы три года;  30 процентов - при стаже работы пять лет;  35 процентов - при стаже работы десять лет;  40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет | включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах  государственной  власти,  государственных органах  исполнительной власти и органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе | ежемесячно |
| 4. | премиальные выплаты по итогам работы за период; |  |  |  |
| 4.1. | квартал (для работников) | не более 100 процентов должностного оклада | устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных  услуг,  качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения | 1 раз в квартал |
| 4.2. | календарный год | размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры | устанавливается в коллективном договоре за  качественное и  своевременное  оказание  государственных  услуг, выполнение  государственного  задания с учетом  пункта 4.7  настоящего  Положения | 1 раз в календарный год |

Приложение 4

к положению об установлении системы оплаты

труда работников учреждения,

подведомственного Департаменту социального

развития Ханты-Мансийского автономного

округа-Югры,

оказывающих социальные услуги

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 наличие  документа,  подтверждающего  наличии ученой  степени | ежемесячно |
| 3. | выплата за почетное звание  (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата  устанавливается по одному из оснований) | в размере 10 процентов к должностному окладу | устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской  Федерации»  «Заслуженный врач»,  «Заслуженный  учитель»,  «Заслуженный  преподаватель СССР,  Российской  Федерации и союзных  республик,  входивших в состав  СССР по 31 декабря  1991 года»,  «Заслуженный  работник социальной  защиты населения  Ханты-Мансийского  автономного округа -  Югры»,  «Заслуженный  работник  здравоохранения  Ханты-Мансийского  автономного округа -  Югры»,  «Заслуженный  работник культуры  Ханты-Мансийского  автономного округа -  Югры»,  «Заслуженный  работник образования  Ханты-Мансийского  автономного округа -  Югры» | ежемесячно |
| 4. | ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам | в размере 3 процентов должностного оклада | молодым  специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу | ежемесячно |
| 5. | единовременная выплата молодым специалистам | 2 фонда оплаты труда по занимаемой должности | устанавливаются в коллективном договоре при соответствие требованию к определению - молодой специалист | единовременно |
| 6. | единовременная  выплата при  предоставлении  ежегодного  оплачиваемого  отпуска | 1 фонд оплаты труда по занимаемой должности | устанавливаются в коллективном договоре при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней | 1 раз в  календарном году |
| 7. | 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 установлении системы оплаты

труда работников учреждения,

подведомственного Департаменту социального

развития Ханты-Мансийского автономного

округа-Югры,

оказывающих социальные услуги

Наименования

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

1. Водитель автомобиля.