СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления
социальной защиты населения
по г. Сургуту и Сургутскому району

_____ Е.Ф. Слободчикова
«24» 12 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры «Сургутский
многопрофильный реабилитационный
центр для инвалидов»

_____А.А. Шокшина
«___» _____2020г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский многопрофильный
реабилитационный центр для инвалидов»
_____О.М. Коробова
«24» 12 2020г.

Положение
об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»

(далее – Учреждение)

1. Общие положения

Настоящее Положение «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов», регулирует порядок и условия оплаты труда работников учреждения (далее – Положение).

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» (с изменениями и дополнениями), 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», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 декабря 2017 года № 20-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 января 2019 года № 3-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 января 2020 года № 01-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.04.2020 № 06-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 августа 2019 года № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», приказом Департамента социального развития Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры от 15.04.2020 № 409-р «Об утверждении структур и штатной численности учреждений социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития 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.

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

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

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливается 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 - 2.1.8 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.
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	администратор	10 841,91
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	10 904,19
1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	10 950,90
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	11 119,06
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 676,05
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 233,14
2.4.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13 288,89

2.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			

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

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	12 241,45
1.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	12 425,07
1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	12 611,39
1.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	12 992,54
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	19 488,87

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей			

работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре	12 829,89
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	13 143,36
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	13 300,10

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		культорганизатор	12 241,45
1.2.		культорганизатор II категории	12 425,07
1.3.		культорганизатор I категории	12 611,39

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

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

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений, буфетчик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик	10 644,69
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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	10 748,49
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	10 810,77
2.3.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ	10 857,48

		и профессий рабочих	
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10 899,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи [1]	10 899,00
2.	специалист по закупкам[2], специалист по охране труда[3], специалист по противопожарной профилактике[4]	11 119,06
3.	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)[5], специалист по работе с семьей[6]	12 987,98

[1] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

[2] Приказ Минтруда России от 3 декабря 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»;

[3] Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

[4] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

[5] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 681н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

[6] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей».

2.2. Размер должностного оклада работника Учреждения 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.

3. 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 работу в ночное время;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Выплаты, указанные в пункте 3.1., осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.3. 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 фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

районный коэффициент в размере 1,7;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 50 процентов.

3.4. Выплата 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), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час

работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни). Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.6. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается директором на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, и срок, на который они устанавливаются, и оформляются приказом по основной деятельности Учреждения, с учетом содержания и объема дополнительной работы в следующих размерах:

-врачебному персоналу, специалистам, служащим, среднему медицинскому персоналу до 50% оклада по основной работе;

-рабочим, младшему обслуживающему персоналу, до 100% оклада по основной работе.

3.7. Выплата за работу в ночное время работникам учреждения осуществляется в размере 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

3.10. Выплата за разделение рабочего дня на части (продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов) устанавливается размер до 10 процентов к должностному окладу.

4. 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. Выплаты, указанные в пункте 4.1., осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работников 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.

4.4. 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 служб государственного учреждения;

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

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

высокая интенсивность работы;

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

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

выполнение работником государственного учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Ежемесячно до 28 числа текущего месяца от руководителей структурных подразделений предоставляются на согласование служебные записки с указанием кандидатов, претендующих на выплату за интенсивность и предлагаемые размеры этой выплаты, комиссия по стимулирующим выплатам принимает решение о размере данной выплаты (приложение 1 к Положению).

Размеры выплаты за интенсивность, оформляются приказом Учреждения.

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

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД);

выплата за качество.

4.4.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников государственных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2018 года № 475-п «Об увеличении фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Перечень должностей работников Учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (далее - отдельные категории работников), а также предельный размер КЭД устанавливается на основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Порядок применения (установления) КЭД работникам Учреждения предусмотрено Положением о порядке применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам БУ «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов», занимающим должности, в отношении которых реализуется план мероприятий средней заработной платы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.4.2. Заместителям директора, отдельным категориям работников ежемесячно устанавливается выплата за качество при наличии у них квалификационной категории и (или) при выполнении работником показателей оценки эффективности деятельности:

в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории 10%;

при наличии первой квалификационной категории 15%;

при наличии высшей квалификационной категории 20%;

за соблюдение трудовой дисциплины 10%;

за соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения 5%;

за 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) 5%;

за участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан 5%;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки 5%;

за удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) 3%;

за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде 10%;

за высокое качество выполняемой работы 15%;

за персональный вклад работника в общие результаты деятельности 5%;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения 5%.

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

Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, от руководителей структурных подразделений предоставляются на согласование служебные записки с указанием кандидатов, претендующих на выплату за качество и предлагаемые размеры этой выплаты, комиссия по стимулирующим выплатам принимает решение о размере данной выплаты (приложение 3 к Положению).

Размеры выплаты за качество, оформляются приказом Учреждения.

4.5. Выплата за выслугу лет к должностному оклад устанавливается всем работникам Учреждения в 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.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы. В стаж 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 органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал осуществляется в размере не более 100% должностного оклада.

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

Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал оформляется приказом директора Учреждения по представлению непосредственного руководителя работника, 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

4.7. 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.

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.

Снижение (лишение) размера премиальной выплаты по итогам работы за календарный год оформляется приказом директора Учреждения по представлению непосредственного руководителя работника, 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

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

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

4.10.Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, так же средства поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	Директор (1 группа оплаты труда)	27 506,17
2.	Заместитель директора (1 группа оплаты труда директора)	19 088,09
3.	Главный бухгалтер (1 группа оплаты труда)	19 528,52

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

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

5.4. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

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

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

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

5.7. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.5 и 4.7 настоящего Положения.

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

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

№ п/п	Условия установления персонального коэффициента руководителю государственного учреждения	Размер персонального коэффициента (%)
1.	Наличие статуса ресурсного и (или) опорного учреждения	20 процентов
2.	Учреждение стало победителем, призером Всероссийского конкурса, учредителем которого является федеральный орган исполнительной власти	10 процентов
3.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 50 койко-мест до 89 койко-мест психоневрологического профиля	70 процентов
4.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 90 койко-мест и выше психоневрологического профиля	100 процентов

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

При наличии нескольких оснований для установления персонального коэффициента руководителю государственного 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 государственному учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.10. 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 руководителя учреждения, главного бухгалтера оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

5.12. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

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

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

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:
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;

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

6.2.Работникам учреждений, 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 10 процентов к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности.

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

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

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

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

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

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

В размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска входят:

- должностной оклад;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам.

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

6.6. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам может осуществляться за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

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 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, осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

6.9. Выплата специалистам по работе с семьей, специалистам по комплексной реабилитации, медицинским сестрам, ассистентам по оказанию технической помощи, предоставляющим социальные услуги на дому за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта

2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», устанавливается ежемесячная доплата в размере 20 процентов к должностному окладу за фактическую работу.

Приложение 1
к положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский многопрофильный
реабилитационный центр для инвалидов»

Служебная записка
на установление выплаты за интенсивность работы работников БУ «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»
отделение_____
за _____ месяц 20__ года

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Критерии	Установленный Размер за каждый показатель	Итоговый размер выплаты
			Высокая интенсивность работы до 20%		
			Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения) до 20%		
			Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др. до 5%		
			Выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором до 5%		

Приложение 2
к положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский многопрофильный
реабилитационный центр для инвалидов»

Положение
о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» занимающих должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению средней заработной платы

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее - КЭД) работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее - работникам), занимающих должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению средней заработной платы (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 августа 2019 года № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», приказом Депсоцразвития ХМАО-Югры от 09.08.2019 № 730-р "О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 01.08.2019 № 706- р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями и дополнениями), в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения 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» (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства Ханты-Мансийского

изменениями и дополнениями), постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.02.2013 № 38-п «О плане мероприятий («Дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» (с изменениями и дополнениями).

2. Порядок применения (установления) КЭД

2.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников, в целях повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

2.2. Предельный размер коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий работников, рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры и устанавливается приказом директора Депсоцразвития Югры.

2.3. Ежемесячно до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений критериев КЭД непосредственного руководителя (Главного бухгалтера, заместителя директора, заведующих отделений), комиссией рассматриваются служебные записки с установленными предельными размерами, директор учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

2.4. Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников учреждения, не применяются при установлении стимулирующих выплат. Директор учреждения ежемесячно индивидуально по каждому работнику устанавливает размер КЭД согласно критериям оценки (приложение).

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

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

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

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих в них трудовую деятельность по основному месту работы.

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

2.10. В соответствии с 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» показатель средней заработной платы категории работников учреждения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждения) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

Приложение 3
к положению об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский многопрофильный
многопрофильный реабилитационный центр для
инвалидов»

Служебная записка
на установление выплаты за качество работы работников БУ «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»

отделение_____

за _____ месяц 20__ года

№ п/п	ФИО	Должность	Критерии			Установленный размер за каждый показатель	Итоговый размер выплаты
			Наличие квалификационной категории	Наличие/ Отсутствие	10% 15% 20%		
			Соблюдение трудовой дисциплины	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 10%		
			Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 5%		
			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)	Не принимал участие/ Принимал участие	0% 5%		
			Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Не принимал участие/ Принимал участие	0% 5%		
			Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Не принимал участие/ Принимал участие	0% 5%		
			Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 3%	-	
			Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 10%		
			Высокое качество выполняемой работы	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 15%		
			Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 5%		
			Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения	Наличие замечаний/ Отсутствие замечаний	0% 5%		