

Уведомление
о регистрации коллективного договора, соглашения (дополнения и
изменения в коллективный договор, соглашение), без наличия условий,
ухудшающих положение работников

г. Когалым

от «22» ноября 2018 г.

№ 167

По результатам рассмотрения коллективного договора, соглашения (дополнений, изменений в коллективный договор, соглашение), заключенного между:

Работодателем БУ ХМАО-Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения», и Первичной профсоюзной организацией БУ ХМАО-Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» от 10 июля 2017 года, на 2017-2020 годы.

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен

регистрационный номер ----- Дата регистрации « 22 » ноября 2018г.

Условия дополнений, изменений в коллективный договор, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Специалист-эксперт
отдела по труду и занятости
управления экономики
Администрации города Когалыма

(должность)

(подпись, заверенная печатью)

Церка Ю.В..
(Ф. И. О.)



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТНИКОВ:**

Председатель первичной
профсоюзной организации бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Когалымский
комплексный центр социального
обслуживания населения»



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

о внесении изменений в Коллективный договор

**бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»
на 2017 – 2020 гг.**

Утверждено комиссией по проведению коллективных переговоров
«16» ноября 2018 г.

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) в лице директора Сорокиной Марины Ринатовны, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель», с одной стороны,

и работники бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя профсоюза Магомедовой Камилы Сераскерновны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны»,

на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от «16» ноября 2018 № 4), в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 11.3. Коллективного договора, заключенного на 2017-2020 гг., заключили настоящее дополнительное соглашение № 3 о нижеследующем:

1. Пункт 5.3. раздела 5 «Оплата и нормирование труда. Компенсационные выплаты» изложить в новой редакции «5.3. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основании Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения», приложение 3 к Коллективному договору».

2. Пункт 8.11. раздела 8 «Социальные льготы и гарантии» изложить в новой редакции: «8.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, согласно утвержденному Порядку образования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» (с изменениями к нему)».

3. Пункт 8.13. раздела 8 «Социальные льготы и гарантии» изложить в новой редакции: «8.13. Работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и 65 лет и проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры не менее 10 лет

выплачивается единовременная выплата в сумме 10 000, 00 рублей. Выплата осуществляется на основании приказа директора учреждения при наличии обоснованной экономии бюджетных средств фонда оплаты труда».

4. Пункт 8.20. раздела 8 «Социальные льготы и гарантии» изложить в новой редакции: «8.20. За образцовое выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, инициативу, продолжительную и безупречную работу, значительный вклад в сферу социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, согласно утвержденному Порядку и условиям награждения наградами бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» Работникам применяются следующие виды поощрений:

- занесение на Доску почета;
- награждение Почётной грамотой Депсоцразвития Югры;
- объявление Благодарности Депсоцразвития Югры;
- благодарственное письмо Депсоцразвития Югры;
- награждение Почётной грамотой Учреждения;
- объявление Благодарности Учреждения;
- благодарственное письмо Учреждения.

При получении поощрения (занесение на Доску почета, награждение Почётной грамотой Депсоцразвития Югры, объявление Благодарности Депсоцразвития Югры, награждение Почётной грамотой Учреждения, объявление Благодарности Учреждения) Работнику осуществляется выплата за счет средств Профсоюза в размере определяемым Положением первичной профсоюзной организации работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации».

5. Раздел 8 «Социальные льготы и гарантии» дополнить п. 8.25 следующего содержания: «8.25. Работникам, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности производится выплата в размере 3 000, 00 рублей при наличии обоснованной экономии бюджетных средств фонда оплаты труда».

6. Пункт 5.6. Раздела 5 «оплата и нормирование труда. Компенсационные выплаты» исключить.

7. Приложение № 2 «Перечень профессий (должностей) Работников, которым установлены графики сменности, и иной режим рабочего времени, с указанием технических перерывов в рабочем времени» к Правилам внутреннего трудового распорядка дополнить следующим содержанием:

№ п/п	Должность (профессия)	Рабочие дни недели, смены	Рабочее время	Перерыв для отдыха и питания	Время технически х перерывов	Суммарное время технических перерывов, мин.
1.	Административно-хозяйственная часть					
1.3.	Водитель автомобиля (ГАЗ)	понедельник – пятница	07 ³⁰ –12 ³⁰ 14 ⁰⁰ –17 ⁰⁰	12 ³⁰ – 14 ⁰⁰	10 ⁰⁰ -10 ¹⁵ 16 ⁰⁰ -16 ¹⁵	15 15
1.4.	Водитель автомобиля (НИВА)	понедельник – пятница	07 ³⁰ –12 ³⁰ 14 ⁰⁰ –17 ⁰⁰	12 ³⁰ – 14 ⁰⁰	10 ¹⁵ -10 ³⁰ 15 ⁴⁵ -16 ⁰⁰	15 15

8. Все остальные положения Коллективного договора, заключенного на 2017-2020 гг. остаются неизменными.

9. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

10. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, 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 директора 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. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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

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

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии;

основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) Учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

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 общетраслевых 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должно стного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8793
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	10300
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10816
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11332
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11846

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 должнос тного 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	8696,40
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	11884,80
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	12997

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 должнос тного 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, инструктор по трудовой терапии	8696,40
1.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	10002
1.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	12320,40
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10267,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду	11884,80
1.2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	12031,20
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист	12175,20
1.4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	12320,40

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.		культуризатор	8696,40
1.2.		культуризатор II категории	9132
1.3.		культуризатор I категории	9566,40

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.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре	12031,20

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; кастелянша, кладовщик, буфетчик, оператор стиральных машин, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5465
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5741
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	6030
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7	7035

		квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	
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	8039
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	8668

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.	специалист по закупкам <1>, специалист по охране труда <2>, специалист гражданской обороны <3>	10300

<1> Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<2> Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<3> 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»;

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.

2.3. Работникам 1 - 3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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 работу в ночное время;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются Учреждением согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным

требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

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

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 служб Учреждения.

Выплата за интенсивность работы устанавливается в соответствии с показателями степени напряженности в процессе труда работников, в соответствии с перечнем показателей степени напряженности в процессе труда работников Учреждения, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

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

Выплата осуществляется ежемесячно и устанавливается на срок не более года.

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

- выплата за качество;
- коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных в приложении 3 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».

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

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 Учреждения, 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.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения в размере, установленном в приложении 4 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 4 к настоящему Положению.

4.6. Премияльные 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.

Выплата по итогам работы за квартал производится в размере до 100 процентов оклада работника по основной занимаемой должности.

Конкретный размер выплаты устанавливается решением комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с перечнем показателей для определения размера премии по итогам работы за квартал, установленных в приложении 5 к настоящему Положению.

Выплата по итогам работы производится при оценке итогов работы работника на максимальное количество баллов в размере 100%, при этом 1 (один) оценочный балл приравнивается 1 (одному) проценту.

Выплата по итогам работы за квартал не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия;
- при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде.

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

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал	Процент снижения
-------	--	------------------

1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 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. Премияльная 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.

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

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премияльной 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 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, незтичное 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. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении, утверждаются согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

4.11. 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.

4.12. При определении конкретного размера выплат, предусмотренных пунктами 4.3., 4.4. и 4.6. настоящего Положения, комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам принимает решение в отношении:

заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, находящихся в непосредственном подчинении у директора – с учетом мнения директора Учреждения;

заведующих отделениями, специалистов и иных работников, находящихся в непосредственном подчинении у заместителей директора - с учетом представления заместителей директора;

специалистов, находящихся в непосредственном подчинении у главного бухгалтера - с учетом представления главного бухгалтера;

других работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения – с учетом представления их непосредственных руководителей;

работников, находящихся в непосредственном подчинении у заведующего хозяйством - с учетом представления заведующего хозяйством.

Заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями, заведующий хозяйством представляют на имя директора служебные записки о стимулировании работников, находящихся в их непосредственном подчинении в следующие сроки:

– до 25 числа текущего месяца по стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также об установлении размера КЭД;

– до 25 числа месяца, следующего за последним месяцем каждого квартала, по стимулирующим выплатам по итогам работы, а за IV квартал – до 20 декабря текущего года.

Заседания Комиссии проводятся в следующие сроки:

- не позднее 30-го числа текущего месяца по стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также об установлении размера КЭД;
- не позднее 30-го числа месяца, следующего за последним месяцем каждого квартала, по стимулирующим выплатам по итогам работы, а за IV квартал – до 22 декабря текущего года.

4.13. Конкретные размеры выплат, предусмотренные пунктами 4.3., 4.4. и 4.6. настоящего Положения, устанавливаются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, создаваемой и действующей на основании приказа директора Учреждения.

Выплаты, предусмотренные пунктами 4.3., 4.4.1. и 4.6. настоящего Положения, производятся за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Фактически отработанное время для расчета размера выплат, предусмотренных пунктами 4.3., 4.4.1. и 4.6. настоящего Положения, включается время работы по табелю рабочего времени.

В фактически отработанное время для расчета размера выплат, предусмотренных пунктами 4.3., 4.4.1. и 4.6. настоящего Положения, не включаются следующие периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения работника в отпусках (ежегодный отпуск (основной и дополнительный), учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы (в том числе лицам, осуществляющим уход за детьми), по беременности и родам, по уходу за ребенком);
- нахождения лица на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке;
- предоставления работнику дней отдыха за день сдачи крови и ее компонентов, дополнительных оплачиваемых выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

V. Порядок и условия оплаты труда
Директора Учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностно го оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	директор, в том числе по группе оплаты труда директора:	

1.1.	II группа	23 824
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	II группа	16 533
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	II группа	16 958

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 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.

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 директору 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.

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) директору 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 директору Учреждения по

следующим основаниям:

№ п/п	Условия установления персонального коэффициента директору 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.

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 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».

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии 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 директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора

Учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1:5.

5.14. 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;

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

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Перечень иных выплат, применяемых в Учреждении, утверждается согласно перечню, установленному приложением 6 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

6.8. 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 Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на очередной финансовый год, а также в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных работ (услуг) в виде субсидии и средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

а) для директора Учреждения:

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

Окл дир - должностной оклад директора с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу;

В стаж - выплата директору за выслугу лет;

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

В р. коэф - районный коэффициент;

б) Учреждения, включая заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера:

$$\text{ФОТ год уч.} = \sum \text{ФОТ р. уч.}$$

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

Окл р. - должностной оклад работника Учреждения;

В стаж - выплата работнику за выслугу лет;

В кл. вод. - выплата за классность водителя;

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

В р. коэф - районный коэффициент.

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

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

7.6. 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.

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

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

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

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

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

7.12. Депсозразвития 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).

7.13. 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 оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального
обслуживания населения»

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий 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	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

		медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»	
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 80 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной

			трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации	при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	выплата за работу в ночное время	размер устанавливается в коллективном договоре, не менее 20 процентов часовой тарифной ставки	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

		должностного оклада, рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	
3.7.	выплата за сверхурочную работу	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	работа за пределами рабочего времени
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	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 оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

ПОКАЗАТЕЛИ
СТЕПЕНИ НАПРЯЖЕННОСТИ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»

№ п/п	Наименование показателя	Процент выплаты
1.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения)	15
2.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.	15
3.	Выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	20

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»**

№ п/п	Наименование показателя	Процент выплаты
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	2
2.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	2
3.	Участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах)	7
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	10
5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	3
6.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	5
7.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	5
8.	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	3
9.	Высокое качество выполняемой работы	3
10.	Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	5
11.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения	5
12.	Наличие второй квалификационной категории	10

13.	Наличие первой квалификационной категории	15
14.	Наличие высшей квалификационной категории	20

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.; выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.	ежемесячно
2.	выплата за качество			

	выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается: 1) за наличие квалификационной категории в следующих размерах к должностному окладу: при наличии второй квалификационной категории 10%; при наличии первой квалификационной категории 15%; при наличии высшей квалификационной категории 20%; 2) за показатели эффективности деятельности работников, которые устанавливаются в соответствии с в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения.	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в коллективном договоре в соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п

			Югры	
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	1 раз в квартал

			сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения	
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 5
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

ПОКАЗАТЕЛИ
для определения размера премии по итогам работы за квартал
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
Заместитель директора			
1.	Организация работы по устранению предписаний (замечаний) надзорных органов (вышестоящих или иных контролирующих органов) (наличие предписаний в оценочном квартале)	Наличие предписаний – минус 20 баллов Отсутствие – 20 баллов	20
2.	Проведение аппаратной учебы для руководителей структурных подразделений и (или) сотрудников Учреждения по разъяснению нормативного законодательства	Проведение – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Соблюдение сроков исполнения плана мероприятий по улучшению качества работы Учреждения	Исполнение – 20 баллов Неисполнение – минус 20 баллов	20
4.	Привлечение негосударственных организаций для оказания социальных услуг	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Качественная подготовка и размещение в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью, прямом эфире	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Главный бухгалтер			
1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения: I квартал – 18-20% II квартал – 43-45% III квартал – 68-70% IV квартал – 98-100%	Исполнение – 20 баллов Неисполнение – минус 10 баллов	20
2.	Уточнение плана финансово-хозяйственной деятельности без выделения дополнительных сумм		20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	субсидий: – отсутствие или 1 уточнение – 2 уточнения – 3 и более уточнения	20 баллов 10 баллов 0 баллов	
3.	Уточнение вида и принадлежности платежа: – отсутствие – 1-2 уточнения – 3 и более уточнения	20 баллов 10 баллов 0 баллов	20
4.	Проведение аппаратной учебы для руководителей структурных подразделений и (или) сотрудников Учреждения по разъяснению нормативного законодательства, с подготовкой презентации (раздаточного материала)	Проведение – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Соблюдение сетевого графика по исполнению целевых средств	Соблюдение – 20 баллов Несоблюдение – минус 10 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Заведующий отделением			
1.	Отсутствие замечаний вышестоящих или иных контролирующих органов по результатам проведения проверок в оценочном квартале	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
2.	Организация деятельности по охране труда (наличие несчастных случаев с работниками или клиентами отделения, отсутствие травматизма в оценочном квартале)	Наличие несчастных случаев (травматизма) – минус 20 баллов Отсутствие несчастных случаев (травматизма) – 20 баллов	20
3.	Количество направлений деятельности, осуществляемое отделением: 5 направлений и более 3-4 направления 2-3 направления 1 направление	20 баллов 10 баллов 5 баллов 0 баллов	20
4.	Качественная подготовка и размещение в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью, прямом эфире	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Проведение социологических исследований:		

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	доля клиентов, охваченных социологическими исследованиями, от общего количества получателей социальных услуг: 50%-100%; 30%-49%; менее 30%	20 баллов 10 баллов 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Заведующий хозяйством			
1.	Наличие нарушений (замечаний), выявленных надзорными (вышестоящими или иными контролирующими) органами или организациями в оценочном квартале	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
2.	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием: – от 91% до 100% – от 76% до 90% – менее 75%	20 баллов 10 баллов 0 баллов	20
3.	Обеспечение своевременного ремонта оборудования (помещений, зданий, мебели), обеспечение хозяйственными товарами (инвентарем), канцелярскими и иными товарами	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
4.	Качественное и своевременное выполнение планов (графиков) работы, приказов Депсоцразвития Югры и Учреждения, поручений непосредственного руководителя, а также решений по вопросам, входящим в компетенцию работника	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
5.	Организация и проведение обходов, проверок по коммунально-хозяйственному обеспечению с оформлением соответствующих документов	Проведение – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Бухгалтер			
Бухгалтер, ответственный за ведение банковских, кассовых операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками			
1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения: I квартал – 18-20% II квартал – 43-45% III квартал – 68-70% IV квартал – 98-100%	Исполнение – 20 баллов Неисполнение – минус 10 баллов	20
2.	Уточнение вида и принадлежности платежа:		20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	– отсутствие – 1-2 уточнения – 3 и более уточнения	20 баллов 10 баллов 0 баллов	
3.	Наличие нарушений (замечаний), выявленных надзорными (вышестоящими или иными контролирующими) органами в оценочном квартале	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Наличие нарушений порядка ведения кассовых операций, фактов превышения лимита остатка кассы, выявленных в ходе проведения внутренних проверок руководством Учреждения	Отсутствие нарушений – 20 баллов Наличие нарушений – минус 10 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
5.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Бухгалтер, ответственный за начисление и выплату заработной платы			
1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения: I квартал – 18-20% II квартал – 43-45% III квартал – 68-70% IV квартал – 98-100%	Исполнение – 20 баллов Неисполнение – минус 10 баллов	20
2.	Уточнение вида и принадлежности платежа: – отсутствие – 1-2 уточнения – 3 и более уточнения	20 баллов 10 баллов 0 баллов	20
3.	Наличие нарушений (замечаний), выявленных надзорными (вышестоящими или иными контролирующими) органами в оценочном квартале	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Наличие замечаний по начислению и выплате заработной платы, по исчислению налогов и сборов, предоставлению налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды, выявленных в ходе проведения внутренних проверок руководством Учреждения	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – минус 10 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
5.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
Экономист			
1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения: I квартал – 18-20% II квартал – 43-45% III квартал – 68-70% IV квартал – 98-100%	Исполнение – 20 баллов Неисполнение – минус 10 баллов	20
2.	Уточнение плана финансово-хозяйственной деятельности без выделения дополнительных сумм субсидий: – отсутствие или 1 уточнение – 2 уточнения – 3 и более уточнения	20 баллов 10 баллов 0 баллов	20
3.	Наличие нарушений (замечаний), выявленных надзорными (вышестоящими или иными контролирующими) органами в оценочном квартале	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Качественное и своевременное размещение информации на официальном сайте bus.gov, АИС «Мониторинг Югра», АРМ МЭЭРО и других сайтах	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – минус 10 баллов	20
5.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Максимальная сумма баллов			100
Юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по закупкам, документовед, специалист по охране труда, специалист гражданской обороны, инженер по АСУП			
1.	Наличие нарушений (замечаний), выявленных надзорными (вышестоящими или иными контролирующими) органами или организациями в оценочном квартале	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
2.	Организация и проведение технической учебы с сотрудниками Учреждения по своим направлениям деятельности	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Отсутствие больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы в оценочном квартале: - отсутствие - 1 больничный лист (отпуск без сохранения заработной платы) - 2 и более	20 баллов 10 баллов минус 20 баллов	20
4.	Участие во внутренних проверках, аудитах Учреждения, комиссиях, исполнении	Участие – 5 баллов Исполнение функций	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	функций секретаря	секретаря, а также участие с подготовкой документации (акт, справка, и др.) – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	
5.	Своевременная разработка и актуализация локальных документов Учреждения (положений, порядков, программ, методических рекомендаций, инструкций)	Наличие – по 5 баллов за каждый документ, но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Специалист по социальной работе			
1.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
2.	Разработка и актуализация положений, порядков, программ, методических рекомендаций, инструкций в оценочном периоде	Наличие – по 5 баллов за каждый документ, но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Участие в комиссиях, во внутренних проверках (аудитах) Учреждения, исполнение функций секретаря комиссии (совета и др.)	Участие – 5 баллов Исполнение функций секретаря, а также участие с подготовкой документации (акт, справка, и др.) – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Повышение квалификации путем самообразования (выступление с докладами на Методическом совете, Совете профилактики, методическом объединении, социальных чтениях) в оценочном квартале	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Методист			
1.	Наличие публикаций по обобщению и распространению актуального опыта работы учреждения (собственный опыт, соавторство, методическое руководство) в течение текущего года	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
2.	Участие в комиссиях, во внутренних проверках (аудитах) Учреждения, исполнение функций секретаря комиссии (совета и др.)	Участие – 5 баллов Исполнение функций секретаря, а также участие с подготовкой документации (акт, справка, и др.) – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) собственных материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Повышение квалификации путем самообразования (выступление с докладами на Методическом совете, Попечительском совете, социальных чтениях) в оценочном квартале	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Оказание содействия и участие в организации и проведении мероприятий в учреждении (в т.ч. окружных, городских)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Воспитатель, социальный педагог, логопед			
1.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
2.	Внедрение и реализация инновационных технологий в течение года	Наличие у учреждения статуса ресурсного – 20 баллов; Реализация – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
4.	Повышение квалификации путем самообразования (выступление с докладами на Методическом совете,	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	методическом объединении, социальных чтениях) в оценочном квартале		
5.	Участие работника либо подготовка клиента к участию в муниципальных, окружных, федеральных конкурсах	Участие – 10 баллов за каждое участие (подготовку), но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Культорганизатор, инструктор по труду			
1.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
2.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Применение интерактивных форм работы с клиентами (проведение занятий в форме игр, инсценировок, экскурсий, презентаций, круглых столов и др.), встреч в клубах, кружках	Наличие – 5 баллов за каждое занятие (встречу), но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
5.	Участие работника либо подготовка клиента к участию в муниципальных, окружных, федеральных конкурсах	Участие – 10 баллов за каждое участие (подготовку), но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Психолог			
1.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
2.	Разработка, внедрение и реализация программ, проектов, основанных на современных методиках и технологиях, в течение оценочного периода	Разработка и внедрение – 10 баллов Реализация – 5 баллов за каждую программу (проект), но не более 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	
4.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Повышение квалификации путем самообразования (выступление с докладами на Методическом совете, методическом объединении, социальных чтениях) в оценочном квартале	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии			
1.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с клиентами Учреждения (наличие несчастных случаев с клиентами, отсутствие травматизма в оценочном периоде)	Наличие несчастных случаев (травматизма) – минус 20 баллов Отсутствие несчастных случаев (травматизма) – 20 баллов	20
2.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Участие работника либо подготовка клиента к участию в муниципальных, окружных, федеральных конкурсах	Участие – 10 баллов за каждое участие (подготовку), но не более 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Врач-специалист			
1.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся	5 баллов за каждое мероприятие, но не более	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	
2.	Разработка, внедрение и реализация программ, проектов, основанных на современных методиках и технологиях, в течение оценочного периода	Разработка и внедрение – 10 баллов Реализация – 5 баллов за каждую программу (проект), но не более 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Своевременное отслеживание динамики и документальное оформление проведенных реабилитационных мероприятий с клиентами Учреждения с выдачей письменных рекомендаций	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Организация деятельности и контроль над соблюдением санитарного законодательства в Учреждении в процессе проведения внутренних и внешних проверок (отсутствие замечаний со стороны руководства Учреждения, УСЗН по г. Когалыму, надзорных органов) в оценочном квартале	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Старшая медицинская сестра			
1.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
2.	Разработка, внедрение и реализация программ, проектов, основанных на современных методиках и технологиях, в течение оценочного периода	Разработка и внедрение – 10 баллов Реализация – 5 баллов за каждую программу (проект), но не более 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Участие в комиссиях, во внутренних	Участие – 5 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	проверках (аудитах) Учреждения, исполнение функций секретаря комиссии (совета и др.)	Исполнение функций секретаря, а также участие с подготовкой документации (акт, справка, и др.) – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	
4.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и просветительского характера, участие в интервью	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
5.	Проведение занятий, аппаратных (технических) учеб по профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни среди клиентов и работников Учреждения (без учета работников социально-медицинского отделения)	Проведение занятий (учебы) с клиентами – 5 баллов за каждое, но не более 10 баллов; Проведение занятий (учебы) с работниками учреждения – 5 баллов за каждое, но не более 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра			
1.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с клиентами Учреждения (наличие несчастных случаев с клиентами, отсутствие травматизма в оценочном периоде)	Наличие несчастных случаев (травматизма) – минус 20 баллов Отсутствие несчастных случаев (травматизма) – 20 баллов	20
2.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
3.	Разработка, внедрение и реализация программ, проектов, основанных на современных методиках и технологиях, в течение оценочного периода	Разработка и внедрение – 10 баллов Реализация – 5 баллов за каждую программу (проект), но не более 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Качественная подготовка для размещения в СМИ (в т.ч. на интернет-сайте) материалов информационного и	Интернет-сайт – 1 балл за каждый материал, но не более 4 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	просветительского характера, участие в интервью	Газета (журнал) – 6 баллов Участие в интервью, прямом эфире – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	
5.	Проведение занятий, аппаратных (технических) учеб по профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни среди клиентов и работников Учреждения (без учета работников социально-медицинского отделения)	Проведение занятий (учебы) с клиентами – 5 баллов за каждое, но не более 10 баллов; Проведение занятий (учебы) с работниками учреждения – 5 баллов за каждое, но не более 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Социальный работник			
1.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
2.	Отсутствие замечаний (письменных и устных) после проведения проверки руководством Учреждения, внутренних и внешних проверок в оценочном квартале	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
3.	Повышение квалификации путем самообразования (разработка и реализация плана самообразования)	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
4.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
5.	Отсутствие больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы в оценочном квартале: - отсутствие - 1 больничный лист (отпуск без сохранения заработной платы) - 2 и более	20 баллов 10 баллов минус 20 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Оператор стиральных машин, кастелянша			
1.	Содержание помещений, оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, эстетика рабочего пространства, аккуратность документов на рабочем месте	Наличие замечаний – минус 10 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
2.	Наставничество	Наличие – 20 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
		Отсутствие – 0 баллов	
3.	Отсутствие замечаний (письменных и устных), выявленных в процессе производственного контроля, проверки руководством Учреждения, УСЗН по г. Когалыму, надзорными органами в оценочном периоде	Наличие замечаний – минус 10 баллов за каждое замечание Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Отсутствие больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы в оценочном квартале: - отсутствие - 1 больничный лист (отпуск без сохранения заработной платы) - 2 и более	20 баллов 10 баллов минус 20 баллов	20
5.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования в оценочном периоде	Наличие аварий, поломок в работе – минус 10 баллов Отсутствие аварий, поломок – 20 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Кладовщик			
1.	Содержание помещений, оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, эстетика рабочего пространства.	Наличие замечаний – минус 10 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
2.	Наставничество	Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	20
3.	Отсутствие замечаний (письменных и устных), выявленных в процессе инвентаризации, ведения документации проверки руководством Учреждения, УСЗН по г. Когалыму, надзорными органами в оценочном периоде	Наличие замечаний – минус 10 баллов за каждое замечание Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Отсутствие больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы в оценочном квартале: - отсутствие - 1 больничный лист (отпуск без сохранения заработной платы) - 2 и более	20 баллов 10 баллов минус 20 баллов	20
5.	Выполнение дополнительных работ по другим или таким же профессиям (должностям) (при отсутствии приказа директора учреждения на установление соответствующей дополнительной оплаты)	Выполнение доп. работ – 20 баллов Отсутствие доп. работ – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
Плотник			
1.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности, хранение инструментов и оборудования в установленных местах, а также содержание помещений, оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, технических регламентов, СНиП и т.п.	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
2.	Отсутствие чрезвычайных происшествий при эксплуатации оборудования, зданий, инженерных сетей в оценочном периоде	Наличие – минус 20 баллов Отсутствие происшествий – 20 баллов	20
3.	Отсутствие замечаний (письменных и устных), выявленных в процессе производственного контроля, проверки руководством Учреждения, УСЗН по г. Когалыму, надзорными органами в оценочном периоде	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов Отсутствие проверок – 0 баллов	20
4.	Качественное и своевременное выполнение приказов Учреждения, поручений непосредственного руководителя, директора Учреждения и его заместителей	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
5.	Участие в коллективной работе Учреждения, не всегда прямо относящейся к должностным обязанностям (участие в подготовке и проведении мероприятий, уборка территории и др.)	5 баллов за каждое мероприятие, но не более 20 баллов Отсутствие мероприятий в оценочном периоде – 0 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100
Водитель автомобиля			
1.	Отсутствие замечаний (письменных и устных), выявленных в процессе эксплуатации автомобиля, а также по заполнению путевых листов, рациональному использованию топлива, ГСМ	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
2.	Своевременный и качественный ремонт автомобиля своими силами, отсутствие простоев по причине ремонта в сервисном центре	Ремонт своими силами - 20 баллов Отсутствие ремонта – 0 баллов Простой – минус 10 баллов	20
3.	Своевременное информирование непосредственных руководителей о необходимости проведения ремонтных работ, прохождения технического осмотра, освидетельствования, своевременная подача обоснованных заявок на замену	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20

№ п/п	Наименование показателя	Оценка (в баллах)	Максимальная оценка (в баллах)
	запчастей, ГСМ, огнетушителей и т.п., а также о нештатных ситуациях		
4.	Содержание транспортного средства и его салона в эстетичном (чистом) виде (выполнение работ по уборке салона автомобиля, мойке кузова), соблюдение санитарно-гигиенических требований	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
5.	Соблюдение правил техники безопасности при перевозке клиентов, правил пожарной безопасности, охраны труда, отсутствие замечаний по содержанию гаражного помещения	Наличие замечаний – минус 20 баллов Отсутствие замечаний – 20 баллов	20
Максимальная сумма баллов			100

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

**ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодично сть осуществле ния выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс - в размере 10 процентов; имеющим 1 класс - в размере 25 процентов	устанавливаются в коллективном договоре, при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» - в размере 25 процентов; за ученую степень «Кандидат наук» - в размере 10 процентов	устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего наличие ученой степени	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий,	в размере 10 процентов к должностному окладу	устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения	ежемесячно

	указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)		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»	
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 соответствии требованию к определению - молодой	единовременно

			специалист	
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 7
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр
социального обслуживания населения»

**НАИМЕНОВАНИЯ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ (ОСОБО
ВАЖНЫЕ)
И ОТВЕТСТВЕННЫЕ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ) РАБОТЫ**

1. Водитель автомобиля.

БУ «Когалымский комплексный
центр социального обслуживания населения»
Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью
51 (пятьдесят один) лист

Директор М.Р. Сорокина

Председатель первичной профсоюзной организации К.С. Магомедова



Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В Центральном профсоюзе
(наименование органа по труду)
Администрации Югры

регистрационный № 22
саясова
Завьялова
(ФИО подписавшего)

