

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТНИКОВ:**

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



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ:**

И. о. директора
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный
центр социального
обслуживания населения»



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

**о внесении изменений в Коллективный договор
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения»
на 2024-2026 гг.**

Утверждено комиссией по проведению коллективных переговоров
05 февраля 2024 г.

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В управление жилищно-коммунального хозяйства
(наименование органа по труду)

Администрация г. Когалыма

регистрационный №
"12" февраля 2024 г.

Чубчик Ю.В.
(ф.и.о. лица, осуществляющего регистрацию)



Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) в лице и. о. директора Поклонцевой Ирины Михайловны, действующей на основании доверенности №8 от 01.11.2023 года, 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 Квашниной Натальи Георгиевны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны»,

на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от 29 января 2024 г. № 1), в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 10.3. Коллективного договора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2021-2023 гг. (далее – Коллективный договор), руководствуясь приказом №38-нп от 25.12.2023 года «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года №03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги», заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – соглашение) о нижеследующем:

1. Приложение 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения» признать утратившим силу и принять новое Приложение 2 «Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Когалымский комплексный центр социального обслуживания населения», согласно приложению 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. В п. 7.2 раздела 7 «Социальные льготы и гарантии» слова «исполняется 50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет» заменить на слова «исполняется не более 70 лет».

3. Пункт 4.24 раздела 4 «Время отдыха и гарантии» исключить.

4. Все остальные положения Коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с дня подписания Сторонами, распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 1 января 2024 года, и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

Представитель со стороны работодателя:


И. о. директора



И.М. Поклонцева
«__» _____ 2024 г.

Представитель со стороны работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.Г. Квашнина
«__» _____ 2024 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

1. 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 об оплате труда) 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, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Положением об оплате труда.

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

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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 об оплате труда;

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 - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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 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 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.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 - 2.1.7. пункта 2.1 настоящего Положения об оплате труда:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
-------	--------------------------	-------------------------	----------------------------------

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 000,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 500,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	17 500,00

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

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.		заведующий отделением	21 000,00

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

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного
			ного

			оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	19 500,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	28 500,00

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	18 200,00
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	19 100,00
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	19 550,00

2.1.5. Должностные оклады работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными 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», устанавливается в следующих размерах:

№п/п	Квалификационный	Наименование должностей	Размер
------	------------------	-------------------------	--------

	уровень		должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	18 200,00

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

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	буфетчик, оператор стиральных машин	13 195,00

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

№п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи <1>помощник по уходу	17 300,00

2.	специалист по закупкам<2>, специалист по охране труда<3>, специалист по пожарной профилактике<4>	17 500,00
3.	специалист по социальной реабилитации <5>, специалист по работе с семьей<6>	18 650,00
4.	заместитель заведующего отделением (филиалом)<7>	19 950,00

<1> приказ Минтруда России от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<2> приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалиста в сфере закупок»;

<3> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<4> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года №696 «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

<5> приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 681н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

<6> приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

2.3. Отдельным категориям работников государственных учреждений с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу. Перечень должностей работников государственных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, размер персонального коэффициента по категориям работников устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Депсоцразвития Югры). Персональный коэффициент не является постоянной выплатой, пересматривается не чаще одного раза в квартал. Персональный коэффициент устанавливается к должностному окладу и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.1. Порядок применения персонального коэффициента к должностному окладу

2.3.2. Персональный коэффициент к должностному окладу устанавливается отдельным категориям работников, указанным в пункте 2.1.3 Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, оказывающих социальные услуги, утвержденного приказом Депсоцразвития Югры от 27 февраля 2017 года № 03-нп с целью реализации плана мероприятий по поэтапному повышению заработной платы.

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

2.3.4. Персональный коэффициент к должностному окладу применяется в отношении отдельных категорий работников, осуществляющих трудовую деятельность в автономном и бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа -

Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, по основному месту работы.

2.3.5. Персональный коэффициент к должностному окладу учитывается при определении средней заработной платы отдельным категориям работников при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

2.3.6. Показатель средней заработной платы отдельных категорий работников по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

2.4. Порядок определения и установления размера персонального коэффициента к должностному окладу.

2.4.1. Расчет размера персонального коэффициента к должностному окладу отдельных категорий работников, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, осуществляется автономным и бюджетными учреждениями Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственными Депсоцразвития Югры, в соответствии с утвержденной Методикой расчета персонального коэффициента к должностному окладу работников автономного и бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, замещающих должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы.

2.4.2. Персональный коэффициент к должностному окладу:

2.4.3. Определяется по каждому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы;

2.4.4. Устанавливается один раз в год в срок не позднее 15 января текущего финансового года, за исключением случаев предусмотренных пунктом 3.3 настоящего Порядка;

2.4.5. Оформляется приказом директора учреждения.

2.4.6. Пересмотр персонального коэффициента в течение текущего финансового года осуществляется в случаях:

2.4.7. Утверждения новых значений целевых показателей «средняя заработная плата» по отдельным категориям работников, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, в связи с изменением значения средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре (среднемесячный доход от трудовой деятельности), предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

2.4.8. Принятия Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры решений об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

2.4.9. Иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3. 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 установлены в Учреждении согласно приложению 1 к настоящему Положению об оплате труда.

3.3. Выплаты, указанные в приложении 1 к настоящему Положению об оплате труда, 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».

Лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении.

Лицам, работающим по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), перечень которых утверждается Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

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. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются Работникам в размере не менее должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.10. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

за выполнение работы по вышеоплачиваемой профессии (должности) – до 50 % должностного оклада (оклада) по основной работе;

за выполнение работы по нижеоплачиваемой профессии (должности) – до 30% должностного оклада (оклада) по основной работе;

за выполнение равнооплачиваемой работы по профессии (должности) – до 40% должностного оклада (оклада) по основной работе.

Руководителю структурного подразделения (непосредственному руководителю) за исполнение обязанностей подчинённого временно отсутствующего Работника выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, не устанавливаются.

3.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.12. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.13. За работу в ночное время устанавливается выплата в размере 20% должностного оклада рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время. Ночной считается работа, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.14. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с перерывом более двух часов с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Размер выплаты за разделение рабочего дня на части устанавливается в размере 10 процентов к должностному окладу.

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

3.16. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.17. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

высокую результативность;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

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

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

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором учреждения, в соответствии с требованиями, установленными приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

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

выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

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

4.7. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении, утверждаются согласно перечню, установленному приложением 3 к настоящему Положению об оплате труда.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

4.10. Выплаты, предусмотренные пунктами 4.2., 4.3., 4.4. настоящего Положения об оплате труда, производятся за фактически отработанное время в расчетном периоде.

В фактически отработанное время для расчета размера выплат, предусмотренных пунктами 4.2., 4.3., 4.4. настоящего Положения, включается время работы по табелю рабочего времени.

В фактически отработанное время для расчета размера выплат, предусмотренных пунктами 4.2., 4.3., 4.4. 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.

5. 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 должностного 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	34 398,20
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	

2.1.	II группа	23 871,03
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	II группа	24 484,67

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 3 настоящего Положения об оплате труда.

5.4. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
выплата за качество;
премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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

5.6. Максимальный размер выплаты за качество директору Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 50 процентов.

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

5.7. 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 Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры.

5.8. 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 Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению 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 предложению Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда государственному учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.9. 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 об оплате труда.

5.10. 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.

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

- выплата за ученую степень;
- выплата за почетное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

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

6.3. Работникам Учреждения при наличии ученой степени «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу по основной занимаемой должности: за ученую степень «Доктор наук» - в размере 25 процентов, за ученую степень «Кандидат наук» - в размере 10 процентов.

Работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» устанавливается ежемесячная доплата в размере 10 процентов к должностному окладу по основной занимаемой должности.

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

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

Работникам, для которых работа в учреждении не является основным местом работы (внешнее/внутреннее совместительство), единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не производится.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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.

Основанием для единовременной выплаты является приказ директора о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

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

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 осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование выплачивается Работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа о премировании. Единовременное премирование не выплачивается Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

6.7. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения об оплате труда, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения об оплате труда.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7.3. Расчет планового фонда оплаты труда государственного учреждения осуществляется по формуле:

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

ФОТдир - годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения;

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

ФОТ ПК - годовой фонд на выплату персонального коэффициента.

Годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения определяется

по формуле:

$$\text{ФОТдир} = (\text{Одир} + \text{Вкач} + \text{Веев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп}, \text{ где:}$$

Одир - должностной оклад руководителя с учетом персонального коэффициента к должностному окладу;

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

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

Врк - районный коэффициент;

12 - количество месяцев в календарном году;

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

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

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

Ор - должностной оклад работника государственного учреждения;

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

Вкл - выплата за классность водителя;

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

Врк - районный коэффициент;

12 - количество месяцев в календарном году;

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

Годовой фонд на выплату персонального коэффициента определяется по формуле:

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

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

12 - количество месяцев в календарном году.

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

7.5. 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 3.6. -3.8. таблицы приложения 1 к настоящему Положению об оплате труда), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

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

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

7.9. Перечисленные в настоящем Положении об оплате труда 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.

7.10. Депсоцразвития Югры осуществляет рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности Учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

Рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности Учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности Учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок и оценки возможности передачи несвойственных функций на аутсорсинг, передачи оказания части государственных услуг в негосударственный сектор, реализации иных мероприятий, направленных на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ).

7.11. 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.

7.14. В соответствии с Приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №25-нп от 29.09.2023 года, сдельная оплата труда устанавливается работникам учреждения по должности «помощник по уходу», непосредственно занятых оказанием социальных услуг по уходу на дому в системе долговременного ухода за гражданами пожилого возраста инвалидами, нуждающимися в уходе, с которыми заключен срочный трудовой договор.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется тарифная ставка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате помощнику по уходу за 1 час оказания социальных услуг по уходу на дому.

Сдельная расценка платы помощника по уходу за 1 час оказания социальных услуг по уходу на дому устанавливается в размере 257,30 рублей.

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 медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»	проживание на территории Ханты - Мансийского автономного округа - Югры
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 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	проживание на территории Ханты - Мансийского автономного округа - Югры

		государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	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
------	---	--	--

Выплаты за качество

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

выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества результатов служебной деятельности. 2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно каждому работнику в размере 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

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

4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ. В максимальном размере выплата за качество выполняемых работ выплачивается при выполнении следующих условий:

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов	до 100 процентов

	оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, предоставление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника служебной запиской представляет информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении, директору учреждения.

7. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленной информации директор учреждения принимает решение о размере выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя работника (руководителя структурного подразделения), с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ. В целях объективности в учреждении могут создаваться комиссии по установлению стимулирующих выплат, которые будут рассматривать информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа -
Югры «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 и высокие результаты работы	не более 20 процентов должностного оклада	участие в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы (связанный с для обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	Разовая устанавливается персонально для конкретного работника
2.	выплата за качество выполняемых работ	не более 50 процентов должностного оклада	В соответствии с приложением 2 настоящего положения.	ежемесячно
3.	премиальные выплаты по итогам работы за календарный год:	размер устанавливается приказом Депсоцразвита	Устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение заданий, с учетом настоящего Положения	1 раз в календарном году

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата 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
2.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник	ежемесячно

			здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»	
3.	единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	устанавливаются в коллективном договоре при соответствии требованиям к молодой специалист	единовременно
4.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	устанавливаются в коллективном договоре при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
5.	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

*фактически отработанное время фиксируется в таблице учёта рабочего времени, утверждённом приказом учреждения

**Методика расчета персонального коэффициента к
должностному окладу работников учреждения замещающих
должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по
поэтапному повышению заработной платы**

Расчет персонального коэффициента к должностному окладу работников отдельной профессиональной квалификационной группы (ПК гр) учреждения замещающих должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, осуществляется по формуле:

$ПК\ гр = (ЗП\ ср\ цел - ФОТ\ гр\ мес) / Огр\ ср / 2,2$, где: $ЗП\ ср\ цел = (П_{ц} \times 12 - ЕД\ отп\ ср) / 12$, где:

$П_{ц}$ - плановый целевой показатель среднемесячной заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей;

12 - количество месяцев в году

$ЕД\ отп\ ср$ - средневзвешенная единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по работникам одной профессиональной квалификационной группы, определяется по формуле:

$ЕД\ отп\ ср = Огр\ ср \times 2 \times 2,2$, где:

$Огр\ ср$ - средневзвешенный оклад по профессиональной квалификационной группе должностей, определяется по формуле:

$Огр\ ср = (X_{O_i} \times m_i) / X_{m_i}$, где:

O_i - оклад по должностям единого квалификационного уровня, входящего в профессиональную квалификационную группу;

m_i - штатная численность работников единого квалификационного уровня, входящего в профессиональную квалификационную группу;

X_{m_i} - общая штатная численность работников одной профессиональной квалификационной группы.

$Фот\ гр_{мес}$ - средневзвешенный плановый месячный фонд по профессиональной квалификационной группе, определяется по формуле:

$ФОТ\ гр_{мес} = (Огр\ ср + 0,5\ Огр\ ср) \times 2,2$.

БУ «Котальмский комплексный центр социального обслуживания населения»

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью _____ листов

S. M. Kuznetsov

И.О. директора

И.М. Поклонцева

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.Г. Квашнина

