УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 29.05.2023 № 246-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» (БУ «Пыть-Яхский реабилитационный центр)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» (далее – Учреждение).

Положение разработано в соответствии с федеральным и региональным законодательством, приказами Департамента социального развития 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, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;
- 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.

Месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности для определения размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, премиальной выплаты по итогам работы за календарный год, единовременной выплаты молодым специалистам формируется (состоит) из:

должностного оклада;

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районного коэффициента к заработной плате;

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

выплаты за выслугу лет;

персонального коэффициента;

выплаты водителям за классность;

выплаты за ученую степень;

выплаты за почетное звание;

ежемесячной надбавки к должностному окладу молодым специалистам.

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 работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников государственного 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. – 2.1.8. пункта 2.1 настоящего Положения.

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

№ п/п	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	Заведующий складом, заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	12 020,78
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

2.1.	Бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, документовед, инженер по автоматизированным системам управления производством	1 квалификационный уровень	12 257,65
2.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	12 871,68
2.3.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	13 485,81

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	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	Заведующий отделением		15 467,27

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	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	Медицинская сестра по	3	13 902,80

	физиотерапии, медицинская сестра по массажу	квалификационный уровень	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	Врач-специалист	2 квалификационный уровень	21 484,53

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	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	1 квалификационный уровень	14 143,67
1.2.	Методист	3 квалификационный уровень	14 489,24
1.3.	Логопед	4 квалификационный уровень	14 662,03

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	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		Культорганизатор	13 494,97
1.2		Культорганизатор II категории	13 697,40
1.3		Культорганизатор I категории	13 902,80

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	Наименование должностей	Квалификационный уровень	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.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	2 квалификационный уровень	14 317,95

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	Наименование должности	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	Буфетчик	1 квалификационный уровень	11 734,71
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	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	1 квалификационный уровень	11 849,14
2.2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	2 квалификационный уровень	11 917,79

	справочником работ и профессий рабочих		
2.3.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 квалификационный уровень	11 969,29
2.4.	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4 квалификационный уровень	12 015,06

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	Ассистент по оказанию технической помощи[1]	12 015,06
2.	Специалист по закупкам[2]	12 257,65
3.	Специалист по охране труда[3]	12 257,65
4.	Специалист по пожарной профилактике[4]	12 257,65
5.	Специалист по социальной реабилитации[5]	14 317,95
6.	Специалист по работе с семьей[6]	14 317,95

[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 «Специалист 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 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

[5] Приказ Минтруда России от 18 июня 2020 года № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 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 государственного учреждения.

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

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;

✓ 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:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 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.

---

[6] Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»;

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

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, разрабатывают 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 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».

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

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

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- ✓ за интенсивность работы;
- ✓ за качество выполняемых работ;
- ✓ 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 государственного 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 характеризуются степенью напряженности в процессе труда, и устанавливается за:

– участие в выполнении важных работ, мероприятий;

– обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб государственного учреждения.

Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать следующие показатели:

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

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

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

Выплата за интенсивность работы производится на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений.

Основанием для оплаты стимулирующих выплат за интенсивность работы работникам учреждения, а также определения их размера, является приказ директора учреждения.

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

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

Индикатор представлен в исчисляемом формате (процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника (приложение 2 к настоящему Положению).

Выплата за качество производится на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, которые заполняют показатели оценки эффективности на работника своего подразделения.

Основанием для выплат за качество работникам учреждения, а также определения их размера, является приказ директора учреждения.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера коэффициента эффективности деятельности работников (КЭД).

Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения при необходимости могут устанавливаться дополнительные показатели эффективности деятельности работников к показателям, установленным в приложении 2 к настоящему Положению.

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан».

Применение коэффициента эффективности деятельности работникам учреждения, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, производится в соответствии с Положением о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» (далее по тексту Порядок применения (установления) КЭД).

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

Порядок утверждения предельного КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

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

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

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

В отработанное время в календарном квартале для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени.

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

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

При наличии выявленных нарушений в результате проверок в расчетном периоде снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал производится на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений по следующим показателям:

№ 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

Основанием для премиальной выплаты по итогам работы за квартал работникам учреждения, а также определения их размера, является приказ директора учреждения.

4.7. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух месячных фондов оплаты труда. Фонд оплаты труда работника включает: оклад, выплата за выслугу лет, доплата за классность водителя, доплата за почетное звание, районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

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

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время, включая дни нахождения в командировке, по табелю учета рабочего времени.

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

Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за календарный год производится на основании служебных записок заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений по следующим показателям:

№ 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.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

4.9. 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.

4.10. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, установлены приложением 3 к настоящему Положению.

4.11. 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.

5. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов директора, заместителей директора и главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должностей	Группа оплаты	Размер должностного оклада, руб.
1.	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		
1.1.	Директор	I группа	30 322,80
		II группа	28 352,11
		III группа	26 509,80
		IV группа	24 786,60
1.2	Заместитель директора (в зависимости от группы оплаты труда директора)	I группа	21 042,71
		II группа	19 675,28
		III группа	18 397,23
		IV группа	17 201,21
1.3.	Главный бухгалтер (в зависимости от группы оплаты труда директора)	I группа	21 528,24
		II группа	20 181,06
		III группа	18 836,29
		IV группа	17 490,38

5.2. Порядок и критерии отнесения к группе 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.

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%

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

5.8. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего Положения.

5.9. 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.

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

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

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

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

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

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

5.11. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

5.12. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором государственного учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с учетом требований настоящего Положения.

5.13. 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.

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:5 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1:4 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

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

6.2. Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, утвержден согласно приложением 4 к настоящему Положению.

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

6.4. Молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 3-х процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок не более 2-х 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.

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.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

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

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

В 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. Работникам учреждения за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда может осуществляться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

Единовременная премия выплачивается работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате учреждения на дату издания директором государственного учреждения приказа о премировании.

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

6.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется директором учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения, подведомственного Депсоцразвития Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

а) для директора государственного учреждения:

ФОТ год (дир.) = ((Окл. Дир. + В стаж) * В сев. * В р. Коэф.)) * 13 + ((Окл. Дир. + В стаж) * В сев. * В р. Коэф.) * 12) * 10%, где:

Окл. Дир. – должностной оклад директора с учетом персонального 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) государственного учреждения, включая заместителей директора государственного учреждения и главного бухгалтера:

ФОТ год уч. = ∑ ФОТ р. Уч.

ФОТ р. Уч. = ((Окл. Р. + В стаж + В кл. вод.) * В сев. * В р. Коэф.)) * 13 + ((Окл. Р. + В стаж + В кл. вод.) * В сев. * В р. Коэф.) * 12) * 10%, где:

Окл. Р. – должностной оклад работника государственного учреждения;

В стаж – выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. – выплата за классность водителя:

В сев. – 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 государственного 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 (пункты 3.1 – 3.9 таблицы приложения 1 к настоящему Положению), 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. 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 государственного 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 государственного бюджетного учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

При этом Депсоцразвития Югры использует критерии эффективности деятельности государственных (подведомственных) учреждений для применения в учреждении принципа "эффективного контракта" в отношении каждого работника исходя из необходимости повышения оплаты труда в зависимости от качества и количества выполняемой работы, а также реализует мероприятия, направленные на оптимизацию структуры и предельной штатной численности учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок; оценивают возможность передачи несвойственных функций на аутсорсинг (уборка помещений, организация теплоснабжения, организация питания, транспортное обеспечение и т.д.), передачи оказания части государственных услуг в многофункциональные центры, в негосударственный сектор, реализуют иные мероприятия, направленные на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ) в курируемой сфере.

7.13. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в размере не более 40% от фонда оплаты труда государственного учреждения.

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

Приложение 1
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда	заключение специальной оценки условий труда
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1,7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним 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)	устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3	выплата за увеличение объема работы	устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	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	устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	устанавливается 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	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	первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	работа за пределами рабочего времени
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	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	до 10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

Приложение 2
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

Показатели оценки эффективности деятельности работника бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» за качество работы

_____ 20__ г.
(месяц)

Наименование отделения _____

Фамилия, имя, отчество работника _____

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Индикатор, %
1	Соблюдение трудовой дисциплины	– отсутствие (наличие) опозданий на работу	0 – 10
2	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	– соблюдение (не соблюдение) норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	0 – 10
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)	– наличие учебно-методических разработок, методических публикаций, пособий, авторских программ, выступлений в средствах массовой информации, в том числе на сайте учреждения; – участие в подготовке и грамотном проведении консультаций, семинаров, открытых занятий, конференций, собраний и др.; – участие в интернет олимпиадах, показ мастер-классов и т.д.; – показатель в данном периоде не оценивается	0 – 10
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	– наличие динамики системного участия работника учреждения в указанных мероприятиях, либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба; – показатель в данном периоде не оценивается	0 – 10
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	– прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки (очно, или дистанционно); заочно	0 – 10

		– показатель в данном периоде не оценивается	
6	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	– наличие достижений позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию получателей услуг, разработанных и внедренных в работу учреждения; – наличие достижений по внедрению информационных технологий в работе учреждения; – показатель в данном периоде не оценивается	0 – 10
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	– наличие (отсутствие) письменных благодарностей за работу учреждения в целом от получателей услуг, общественных организаций, юридических лиц и т.д.	0 – 10
8	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	– своевременное и качественное выполнение (не выполнение) иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; – отсутствие (наличие) официально зафиксированных замечаний, нарушений по срокам исполнения поручений и т.п.	0 – 10
9	Высокое качество выполняемой работы	– участие в организации и проведении работы, связанной с охраной труда; – участие в организации и проведении работы по комплексной безопасности, в том числе профилактика пожаров; – участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, соглашений, положений и т.д.); – своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований; – участие в мероприятиях по антитеррористической защищенности; – показатель в данном периоде не оценивается	0 – 10
10	Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	– участие в организации мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей и т.д.); – участие в подготовке буклетов, оформлении информационных стендов о деятельности учреждения; – участие в подготовке материалов для размещения на официальном сайте	0 – 10

		учреждения, в СМИ; – улучшение материально-технической базы (планирование, закупки, своевременное обслуживание, списание и т.д.) – показатель в данном периоде не оценивается	
11	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	– участие в работе комиссий учреждения; – участие в выполнении работ по благоустройству территории учреждения; – участие в выполнении работ по оформлению помещений учреждения; – личное участие в проведении ремонтных работ; – участие в пошиве костюмов и других изделий из тканей; – показатель в данном периоде не оценивается	0 – 10
	Итого:		

_____ _____ _____

(должность ответственного лица) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 3
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	• высокая интенсивность работы; • особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения; • систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.; • выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 20 процентов должностного оклада.	Ежемесячно
2.	Выплата за качество выполняемых работ:			
2.1	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	• наличие квалификационной категории в следующих размерах к должностному	разовая, не чаще 1 раза в месяц

			окладу: • при наличии второй квалификационной категории 10%; • при наличии первой квалификационной категории 15%; • при наличии высшей квалификационной категории 20%. • за показатели эффективности деятельности работников в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению: Размер выплаты за каждый показатель устанавливается не более 10 процентов должностного оклада	
2.2	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	Перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры. Размер устанавливается согласно критериям, не более 50 процентов должностного оклада (п. 4.4.1. настоящего Положения)	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан»
3.	Выплата за выслугу лет	10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов –	включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения,	ежемесячно

		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	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	
4.	Премиальные выплаты по итогам работы за период:			
4.1	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	за качественное и своевременное оказание государственных услуг, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др. с учетом пункта 4.6 настоящего Положения	1 раз в квартал
4.2	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	1 раз в календарный год

Приложение 4
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплаты водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 процентов; имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	наличие 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	наличие документа, подтверждающего наличии ученой степени и условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности	ежемесячно
3	Выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	наличие 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	ежемесячно

			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	соответствие требованию к определению – молодой специалист	единовременно
6	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	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	к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам

Приложение 5
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

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

1. Водитель автомобиля.

Приложение 6
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр», занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

1.Общие положения

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее – КЭД) работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр» (далее – Учреждение), занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – Положение о порядке применения КЭД) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях государственной социальной политики».

2.Порядок применения (установления) КЭД

2.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – отдельные категории работников) с целью повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей (*приложение 1 к Положению о порядке применения КЭД)*

2.2. Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры и утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

2.3. Ежемесячно, до 28 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения), комиссия учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

2.4. Размер КЭД устанавливается комиссией учреждения индивидуально по каждому работнику согласно критериям оценки (Приложение 2 к Положению о порядке применения КЭД). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

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

2.6. Установленный размер КЭД, согласно произведенного расчета предельного размера суммы доплаты отдельным категориям работников учреждения на отчетный период (Приложение 3 к Положению о порядке применения КЭД), подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

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

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, по основному месту работы.

2.9. КЭД 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».

2.10. 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.

Приложение 1
к Положению о порядке
применения КЭД

Перечень должностей работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пыть-Яхский реабилитационный центр», в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югры и устанавливаются коэффициенты эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
1	специалист по работе с семьей
2	специалист по социальной реабилитации
3	психолог
4	ассистент по оказанию технической помощи
	Средний медицинский персонал
5	медицинская сестра по физиотерапии
6	медицинская сестра по массажу
	Врачебный персонал
7	врач-специалист
	Педагогические работники социального обслуживания
8	методист
9	логопед
10	инструктор по труду
11	инструктор по физической культуре
	Работники физкультуры и спорта
12	инструктор-методист по адаптивной физической культуре
	Работники культуры и искусства
13	культорганизатор

Приложение 2
к Положению о порядке
применения КЭД

Критерии оценки для установления размера коэффициента эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты, в % (не более указанного процента), устанавливается приказом Депсоцразвития Югры
Специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг			
1	Специалист по работе с семьей	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами	
2	Специалист по социальной реабилитации	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		положительная динамика при реализации	

		ИПРА	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
3	Психолог	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность)	
		результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
4	Ассистент по оказанию технической помощи	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	

Средний медицинский персонал			
5	Медицинская сестра по физиотерапии	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПиН)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
6	Медицинская сестра по массажу	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПиН)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
Врачебный персонал			
7	Врач-специалист	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПиН, качество медицинской деятельности в учреждении социального обслуживания)	
Педагогические работники социального обслуживания			
8	Методист	проявление инициативы, творчества	
		профессиональная компетентность (разработка технологий социальной работы, методик, методических пособий, алгоритмов,	

		материалов для участия учреждения в конкурсах на получение грантов, субсидий)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
9	Логопед	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	
10	Инструктор по труду	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	
11	Инструктор по физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	

Работники физкультуры и спорта			
12	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		разработка технологий, сопровождение и анализ результатов внедрения технологий	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
Работники культуры и искусства			
13	Культорганизатор	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	

Приложение 3
к Положению о порядке применения КЭД

Расчет предельной суммы доплаты отдельным категориям работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Пыть-Яхский реабилитационный центр»

отчетный период _____ 202_ года
(месяц)

№ п/п	ФИО работника	Наименование должности	Фактический фонд заработной платы с начала года	Среднемесячная заработная плата	Предельный допустимый уровень средней заработной платы	Предельная сумма к выплате	% эффективности деятельности	Сумма доплаты по КЭД без РК и СН	Сумма КЭД с учетом РК и СН	Начислено работнику с учетом КЭД	Среднемесячная заработная плата на отчетную дату
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
					Приказ Депсоцразвития Югры	Приказ Депсоцразвития Югры	Установлен руководителем учреждения	гр. 7* гр. 8	гр. 9*РК и СН	гр. 4 + гр. 9 + гр.10	гр. 11/кол-во месяцев
1				x	x						x
2				x	x						x
	Итого по категории:					x	x				
	Среднесписочная численность по категории			x	x	x	x	x	x	x	x

Главный бухгалтер _____ /_____/

Бухгалтер _____ /_____/