
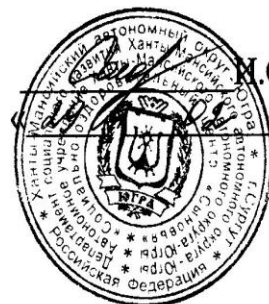


СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
автономного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа -
Югры «Социально-оздоровительный
центр «Сыновья»


Л.И. Лобова
« 29 » 02 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
автономного учреждения Ханты -
Мансийского автономного округа -
Югры «Социально-оздоровительный
центр «Сыновья»



М.С. Соловьева
2016 г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение) зарегистрирован <u>0</u> в управлении по труду департамента по экономической политике Администрации города Сургута Регистрационный номер <u>1061426-2</u> « <u>15</u> » <u>03</u> 20 <u>16</u> года (дата регистрации) <u>Заместитель директора</u> (должность) <u>Лобова</u> (подпись) <u>В.В. Кирьяков</u> (Ф.И.О.)	
---	--

ИЗМЕНЕНИЯ

к коллективному договору между Первичной профсоюзной организации и
администрацией автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»
на 2015 – 2018 годы

Регистрационный номер
Дата регистрации

г. Сургут

2016 г.

1. Изменить раздел 5. «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», изложив его в следующей редакции:

«Раздел 5. Рабочее время и время отдыха»

5.1. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания, регламентированных перерывов устанавливается следующее:

	Понедельник	Вторник-пятница
Женщины		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	18.00	17.00
Мужчины		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	18.00	18.00
Инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор-методист по лечебной физкультуре		
Начало работы	12.00	13.00
Перерыв	15.30-16.30	17.00-18.00
Окончание работы	21.00	21.00
Инструктор по лечебной физкультуре		
Начало работы	8.00	8.00
Перерыв	13.00 - 14.00	13.00 - 14.00
Окончание работы	17.00	16.00

Водитель автомобиля Fiat-DUCATO (19 местный)		
Начало работы:		
1 смена	6.00	6.00
2 смена	13.30	13.30
Перерыв:		
1 смена	10.00-10.30	10.00-10.30
2 смена	17.30-18.00	16.30-17.00
Окончание работы:		
1 смена	14.30	14.30
2 смена	22.00	22.00
Водитель автомобиля Fiat-DUCATO (15 местный)		
Начало работы	8.00	8.00
Перерыв	12.00-14.00	12.00-14.00
Окончание работы	18.00	18.00
Водитель автомобиля Kia RIO		
Начало работы	9.00	9.00
Перерыв	12.00-14.00	12.00-14.00
Окончание работы	19.00	19.00
Водитель автомобиля Газель с гидроподъемником		
Начало работы	8.00	8.00
Перерыв	13.00-14.00	13.00-14.00

Окончание работы	17.00	17.00
Повар		
Кухонный рабочий		
Начало работы	7.00	7.00
1 перерыв	12.00-12.30	12.00-12.30
2 перерыв	17.00-17.30	17.00-17.30
Окончание работы	19.00	19.00
Администратор		
Начало работы:		
1 смена	9.00	9.00
2 смена	21.00	21.00
Перерыв:		
1 смена:		
1 перерыв	14.00-14.30	14.00-14.30
2 перерыв	18.00-18.30	18.00-18.30
2 смена:		
1 перерыв	00.00-00.30	00.00-00.30
2 перерыв	05.30-06.00	05.30-06.00
Окончание работы:		
1 смена	21.00	21.00
2 смена	09.00	09.00
Медицинская сестра		
Начало работы:		

1 смена	09.00	09.00
2 смена	21.00	21.00
Перерыв:		
1 смена:		
1 перерыв	12.30-13.00	12.30-13.00
2 перерыв	16.30-17.00	16.30-17.00
2 смена:		
1 перерыв	00.00-00.30	00.00-00.30
2 перерыв	05.30-06.00	05.30-06.00
Окончание работы:		
1 смена	21.00	21.00
2 смена	09.00	09.00
Регламентируемые перерывы:		
Директор	11.00-11.25 15.30-15.55	11.00-11.25 15.30-15.55
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	14.00-14.25 18.00-18.25	14.00-14.25 18.00-18.25
Главный бухгалтер	10.30 – 11.00	10.30 – 11.00
Бухгалтер	12.00 – 12.25	12.00 – 12.25
Экономист	15.00 – 15.20 16.40 – 17.00	15.00 – 15.20 16.40 – 17.00

Заместитель директора	10.00 - 10.20	10.00 - 10.20
Специалист по охране труда	11.10 – 11.25	11.10 – 11.25
Инженер по автоматизированным системам управления производством	12.10 – 12.30	12.10 – 12.30
Документовед	15.00 – 15.15	15.00 – 15.15
Юрисконсульт		
Специалист по кадрам		
Заведующий организационно-методическим отделением		
Специалист по социальной работе организационно-методическим отделением		
Заведующий отделением	11.00 - 11.20	11.00 - 11.20
Врач-физиотерапевт	15.30 – 15.50	15.30 – 15.50
Врач-невролог		
Старшая медицинская сестра		
Медицинская сестра по физиотерапии		
Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу		
Заведующий производством (шеф-повар)		
Санитарка		
Специалист по социальной работе	11.00 - 11.20	11.00 - 11.20
	15.30 – 15.50	15.30 – 15.50

Повар	11.00-11.20	11.00-11.20
Кухонный рабочий	15.00-15.20	15.00-15.20

Для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов продолжительность ежедневной работы, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

График сменности является обязательным как для работника, так и для Работодателя. Работник не может без разрешения работодателя менять очередность смен, предусмотренных графиком сменности, а также меняться сменами с другими работниками. Несоблюдение указанного правила расценивается как нарушение трудовой дисциплины.

В связи с удаленностью Учреждения от города, от местонахождения учреждений здравоохранения, отсутствием транспортной схемы движения общественного транспорта до Учреждения, водителям автомобиля Fiat-DUCATO (19 местный) вводится режим сменной работы.

5.2. В связи с непрерывной круглосуточной работой медицинских сестер, продолжительность их работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

5.3. Для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов, работающих по суммированному учету рабочего времени, перерывы для отдыха и питания устанавливаются в зависимости от распорядка дня, утвержденного приказом Учреждения для получателей социальных услуг, дважды в течение рабочей смены, продолжительностью не более 30 минут каждый.

5.4. В связи с тем, что для поваров, медицинских сестер, кухонных рабочих, администраторов не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, приказом директора Учреждения вводится суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность учетного периода составляет один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

5.5. Выходными днями для работников с пятидневной рабочей неделей являются суббота и воскресенье.

Поварам, медицинским сестрам, кухонным рабочим, администраторам выходные дни предоставляются согласно графику сменности, утвержденному в установленном порядке.

5.6. Медицинские сестры при передаче смены обязаны дождаться сменяющего работника, а в случае неявки этого работника незамедлительно сообщить непосредственному руководителю, который должен принять соответствующие меры по замене сменщика другим работником.

5.7. Каждый работник должен отметить свой приход и уход с работы в журнале приема-сдачи ключей сотрудников Учреждения, который находится на рабочем месте администратора.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и вредные условия труда предоставляется на основании следующих нормативных документов:

Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Ханты-Мансийского округа от 26.08.2003 № 331-П «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа», Приказа Департамента социального развития Югры от 03.02.2012 № 63-р «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день», Приказа Учреждения от 30.03.2015 № 36-к «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день», карты аттестации рабочих мест, карты специальной оценки труда следующим работникам:

Категория должностей	Дополнительный (в календарных днях) за ненормированный рабочий день	Дополнительный (в календарных днях) за вредные условия труда
Директор	13	-

Заместитель директора	12	-
Главный бухгалтер	12	-
Заведующий отделением	11	-
Заместитель заведующего отделением	10	-
Заведующий производством (шеф-повар)	-	7
Заведующий хозяйством	7	-
Заведующий складом	3	-
Юрисконсульт	7	-
Документовед	3	-
Специалист по кадрам	7	-
Специалист по охране труда	3	-
Специалист гражданской обороны	3	-
Инженер по автоматизированным системам управления производством	3	-
Экономист	7	-
Бухгалтер	7	-
Повар	-	7
Водитель	7	-
Инструктор по труду	3	-
Музыкальный руководитель	3	-
Инструктор по лечебной физкультуре	-	-
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	-	-
Психолог	3	-

Специалист по социальной работе (отделение социальной адаптации инвалидов)	3	-
Специалист по социальной работе (приемно-консультативное отделение)	3	-
Специалист по социальной работе (социально-реабилитационное отделение)	3	-
Специалист по социальной работе (организационно-методическое отделение)	3	-
Специалист по социальной работе (организационно-методическое отделение, специалист ответственный за учетно-отчетную документацию)	7	-
Специалист по реабилитации инвалидов	3	-
Медицинская сестра (брат): - по массажу (при полной ставке) - по физиотерапии	-	14
Социальный работник	3	-
Старшая медицинская сестра	3	-
Санитарка	-	14

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и

последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях по использованию ежегодного отпуска своему непосредственному руководителю или специалисту по кадрам.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора Учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.14. Прием сотрудников Учреждения, представителей организаций и учреждений, граждан по вопросам, относящимся к компетенции Учреждения, проводится в кабинетах Учреждения в течение рабочего времени с указанием часов приема».

2. Изменить приложение №8 «Перечень профессий с вредными условиями труда» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

«Приложение №8
к коллективному договору

Перечень профессий с вредными условиями труда

№ п/п	Профессия	Класс вредности	Виды компенсаций	Основание (№ карты СОУТ)
1	Санитарка	3.1 (тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск	№36 от 20.08.2014г. №31 от 20.08.2014г.

			(14 дней)	
2	Социальный работник	3.1 (световая среда)	1.Повышенная оплата труда (4 %)	№30 от 20.08.2014г.
3	Кухонный рабочий	3.1 (тяжесть труда)	Повышенная оплата труда (4%)	№12 от 20.08.2014г.
4	Повар	3.2 (микроклимат, световая среда, тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (7 дней)	№4 от 28.06.2013г.
5	Заведующий складом	3.1 (световая среда)	1.Повышенная оплата труда (4%)	№10 от 20.08.2014г.
6	Плотник	3.2 (световая среда)	1.Повышенная оплата труда (4 %) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (7 дней)	№3 от 28.06.2013г.
7	Заведующий производством (шеф-повар)	3.1 (микроклимат, тяжесть труда)	1.Повышенная оплата (4%) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (7 дней)	№9 от 20.08.2014г.
8	Медицинская сестра по массажу (при полной занятости)	3.1 (тяжесть труда)	1.Повышенная оплата труда (4%) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (14 дней)	№29 от 20.08.2014г. №34 от 20.08.2014г.
9	Инструктор по лечебной физической культуре	3.1 (тяжесть трудового процесса)	1.Повышенная оплата труда (4%)	№56 от 29.01.2016г.
10	Медицинская сестра по физиотерапии	3.1 (световая среда)	1.Повышенная оплата труда (4%) 2.Ежегодный оплачиваемый отпуск (14 дней)	№5 от 28.06.2013г.
11	Водитель автомобиля	3.3 (напряженность труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %)	№ 1 от 13.09.2011г. (автомобиль Fiat Dukato белая гос.№ С 098 УО 86, 2011 год выпуска)
		3.1. (напряженность труда)	1.Повышенная оплата труда (4%)	№ 2 от 28.06.2013г. (автомобиль Kio Rio гос.№0 203 УТ 86, 2011 года выпуска)

		3.1 (напряженность труда)	1.Повышенная оплата труда (4 %)	№ 1 от 28.06.2013г (автомобиль Fiat Dukato гос.№В 430 УТ 86, 2011 г.в.)
--	--	---------------------------------	------------------------------------	---

3. Изменить приложение № 9 «Положение об оплате и стимулировании труда работников автономного учреждения Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» к коллективному договору, изложив его в следующей редакции:

«Положение

об оплате и стимулировании труда работников автономного учреждения Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья»

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» (с изменениями), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.01.2013 № 01-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.12.2010 № 691-р «Об утверждении порядка установления оплаты труда директорам автономных учреждений» (с изменениями), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.10.2014 № 14-нп «Об утверждении порядка расходования организациями социального обслуживания Ханты Мансийского автономного округа – Югры, средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг», порядка образования и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности автономным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья», с целью регулирования порядка и условий оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-оздоровительный центр «Сыновья» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат;
- стимулирующие выплаты, порядок и условия их осуществления;

– порядок и осуществление иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

– условия оплаты труда директора автономного учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

– профессиональные квалификационные группы работников (далее по тексту – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

– оклад (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 (далее – должностной оклад);

– компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

– стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

– повышающий коэффициент – коэффициент, применяемый в соответствии с профессиональной квалификацией и (или) присвоенной категорией;

– молодой специалист – выпускник учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования после получения диплома, впервые вступивший в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – после службы в армии, в течение двух календарных лет по окончании таких учреждений.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из выплат:

–оклад (должностной оклад);

–повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

–компенсационные выплаты;

–стимулирующие выплаты;

–иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.5. Размер месячной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для трудоспособного населения.

В случае если размер месячной заработной платы (при условии выполнения норм труда и норм рабочего времени), не достигает величины прожиточного минимума, работникам Учреждения производится доплата до величины прожиточного минимума, устанавливаемого в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения в пределах бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

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

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

1.8. Увеличение фонда (индексация) оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из возможностей бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не ниже уровня инфляции и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами Российской Федерации и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, решениями Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза:

- за первую половину месяца в размере 40% фонда оплаты труда ежемесячно в соответствии со штатным расписанием и с учетом отработанного времени и плановых удержаний;

- за вторую половину окончательный расчет за месяц.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем за каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

- окончательный расчет по итогам месяца – 10 числа месяца, следующего за текущим.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня, в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты заработной платы.

1.11. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок установления оклада (должностного оклада) работникам Учреждения

2.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения приказом директора Учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, специалиста по кадрам, экономиста, юрисконсульта, председателя профсоюзного комитета, а также лиц, привлекаемых директором Учреждения для работы по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является директор Учреждения.

2.2. Размер окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.3. Оклады (должностные оклады) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.2	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1.2.1	1 квалификационный уровень	администратор	7 247
1.2.2	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	8 455
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	7 465
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 610
1.2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	9 059
		заведующий производством (шеф-повар) (повышенный оклад 5 %)	9 512
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 972
1.2.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8 335
1.3	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		

1.3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист, специалист по охране труда, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед, специалист гражданской обороны	9 904
		бухгалтер, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист (повышенный оклад 10 %)	10 896
1.3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 400
		бухгалтер, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист (повышенный оклад 10 %)	11 440
1.3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 896
		бухгалтер, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист (повышенный оклад 10 %)	11 986
1.3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11 390
		бухгалтер, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист (повышенный оклад 10 %)	12 529

Оклады (должностные оклады) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
2.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
2.1.1		социальный работник	7 247
2.2	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"		

2.2.1	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	9 904
2.2.2	2 квалификационный уровень	специалист по реабилитации инвалидов	10 026
		специалист по реабилитации инвалидов (повышенный оклад 10 %)	11 029
2.3	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
2.3.1		заведующий отделением (филиалом, сектором)	11 958
2.3.2		заведующий отделением (повышенный оклад 10%)	13 154

Оклады (должностные оклады) медицинских работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
3.1.1	1 квалификационный уровень	санитарка	5 919
		санитарка (повышенный оклад 10%)	6 511
3.2	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3.2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7 247
3.2.2	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7 972
3.2.3	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	8 335
3.2.4	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	9 663
3.3	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
3.3.1	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10 267

Оклады (должностные оклады) педагогических работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
4	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
4.1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4.1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель	9 904

Оклады (должностные оклады) работников высшего и дополнительного профессионального образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
5	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
5.1	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
5.1.1		начальник (заведующий) отделением	11 958

Оклады (должностные оклады) работников физической культуры и спорта установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
6	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
6.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
6.1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	9 904

Оклады (должностные оклады) рабочих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКК, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

7	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
7.1	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
7.1.1	1 квалификационный уровень	дворник, кухонный рабочий, плотник	5 255
		кухонный рабочий (повышенный оклад 10 %)	5 781
7.2	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
7.2.1	2 квалификационный уровень	повар	6 764
		повар (повышенный оклад 10%)	7 440
7.2.2	4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	8 335

Оклады (должностные оклады) руководителей и специалистов, занимающих должности и профессий, не отнесенные к ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
8	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		
8.1		директор, в том числе по группе оплаты труда директоров II группа	18 119
8.2		заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директоров II группа	15 401
8.3		главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директоров II группа	16 306
8.4		заместитель заведующего отделения (отдела, сектора)	11 837

2.4. Оклады (должностные оклады) по должностям, которые не предусмотрены пунктом 2.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.5. Установление, изменение размера оклада (должностного оклада) работника оформляются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

2.6. При наличии у работника Учреждения квалификационной категории оклад (должностной оклад) устанавливается с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента, %
Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию		
1.	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	5
2.	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	10

3.	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	15
----	--	----

2.7. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения, подлежащих аттестации, утвержден Приложением 1 к настоящему Положению.

2.8. Оклад (должностной оклад), к нему примененный повышающий коэффициент образует новый оклад (должностной оклад) работника, на который начисляются предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки и выплаты.

2.9. Работникам, предусмотренным в 1 – 3 квалификационных уровнях ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад (оклад) может устанавливаться исходя из 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

2.10. Установление отдельному водителю оплаты труда, исходя из 4 квалификационного уровня, осуществляется директором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения, с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел III. Компенсационные выплаты

3. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты устанавливаются в соответствии со статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», в редакции Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.06.2014 №53-оз «О внесении изменений в отдельные Законы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Оплата за работу в выходные и праздничные дни осуществляются работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 (части

3.3.2. оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарной дневной части оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. 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, указанные в п. 3.3.3, осуществляются в размере не более 50 % оклада (должностного оклада) по основной занимаемой должности.

3.3.4. Доплата работникам Учреждения за работу в ночное время осуществляется в размере 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

3.4. Основанием для компенсационных выплат работникам Учреждения, предусмотренных данным разделом, а также определения их размера является приказ директора Учреждения.

3.5. Компенсационные выплаты, кроме выплат, указанных в п. 3.2 данного раздела, начисляются к окладу (должностному окладу) работника Учреждения и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Компенсационные выплаты, указанные в данном разделе, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.7. Компенсационные выплаты, указанные в данном разделе, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения.

Раздел IV. Стимулирующие выплаты

4. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплата по итогам работы за квартал;
- выплата коэффициента эффективности деятельности;
- выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- премиальная выплата по итогам работы (календарный год).

4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При надлежащем и соответствующем исполнении работы размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в процентном отношении может носить суммирующий характер и составлять до 50 %.

4.1.1. Основными критериями для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – до 10 %;

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда (участие в разработке и внедрении инновационных проектов, технологий, разработка методических пособий и рекомендаций, внедрение новых видов услуг, непосредственное участие в реализации федеральных, региональных целевых программ и др.) – до 20 %;

- выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором (участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество, высокий уровень организации и проведения социально-значимых мероприятий городского и регионального уровней, участие в работе экспертных групп, профессиональных объединений на городском и региональном уровне, участие в семинарах, конференциях, спортивных мероприятиях на городском, региональном, межрегиональном уровнях и др.) – до 20 %.

4.1.2. Ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений предоставляют для рассмотрения на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат оценку результатов деятельности работников структурных подразделений Учреждения (Приложение 2 к настоящему Положению).

4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При надлежащем и соответствующем исполнении работы размер выплаты за качество выполняемой работы в процентном отношении может носить суммирующий характер и составлять до 50 %.

4.2.1. Основными критериями для выплаты за качество выполняемой работы являются показатели:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей (наличие благодарственных откликов клиентов Учреждения в Книге отзывов и предложений, отсутствие претензий со стороны клиентов и администрации Учреждения к качеству и своевременности исполнения должностных обязанностей) – до 10 %;

- высокая результативность и высокое качество выполняемой работы (увеличение количества обслуженных граждан и предоставленных социальных услуг в соответствующем периоде, неукоснительное соблюдение законодательства: отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, замечаний по результатам внешних проверок и др.) – до 20 %;

- персональный вклад работника в общие результаты деятельности (организация работы коллегиальных органов Учреждения, активное участие в общественной, спортивной жизни коллектива, участие в мероприятиях, пропагандирующих деятельность Учреждения и др.) – до 10 %;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения (отсутствие замечаний по качеству подготовки документации, информации, представленных в вышестоящие органы, повышенная ответственность за принимаемые решения и др.) – до 10 %.

4.2.2. Ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений предоставляют для рассмотрения на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат оценку результатов деятельности работников структурных подразделений Учреждения (Приложение 2 к настоящему Положению).

4.3. Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности.

4.3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в размере:

- 10 % – при стаже работы два года;
- 20 % – при стаже работы три года;
- 30 % – при стаже работы пять лет;
- 35 % – при стаже работы десять лет;
- 40 % – при стаже работы более пятнадцати лет.

4.3.2. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

4.3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы, предусмотренный в п. 4.3.2 настоящего Положения.

4.3.4. Выплата за выслугу лет выплачивается со дня приема, при наличии оснований, либо со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера. В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок (повышение квалификации с отрывом от производства, временная нетрудоспособность, отпуска и т.п.), выплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права. При изменении стажа работы выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с датой приказа по Учреждению по достижению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты (если документы, подтверждающие выслугу лет, находятся в Учреждении), или со дня предоставления необходимых документов, подтверждающих выслугу лет.

4.3.5. Установление и изменение размера выплаты за выслугу лет оформляется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

4.4. Выплата по итогам работы за квартал осуществляется работникам Учреждения ежеквартально в процентном отношении к месячному окладу (должностному окладу), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При надлежащем и соответствующем исполнении работы размер выплаты по итогам работы за квартал в процентном отношении может носить суммирующий характер и составлять до 100 % оклада (должностного оклада) работника по основной занимаемой должности.

Расчет выплаты по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время, с учетом нахождения в служебной командировке, на курсах повышения квалификации без отрыва от производства.

При начислении выплаты по итогам работы за квартал не включаются периоды нахождения работников Учреждения в ежегодных отпусках, учебных отпусках, отпусках по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности, донорские дни.

4.4.1. Основными критериями для выплаты по итогам работы за квартал являются показатели:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ (лицензирование, стандартизация услуг, сертификация и проведение сертификационных

аудитов, разработка локальных нормативно-правовых документов, надлежащее исполнение государственного задания, государственных программ, договоров, контрактов, привлечение спонсорских средств, увеличение дохода от оказания платных услуг и др.);

– качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания (соответствие фактических показателей деятельности плановым);

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.4.2. Выплата по итогам работы за квартал не выплачивается:

– работникам, принятым на работу по совместительству;

– работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев);

– работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в расчетном периоде;

– работникам, уволенным в течение расчетного периода за виновные действия или по собственному желанию.

4.5. Коэффициент эффективности деятельности (далее по тексту – КЭД) устанавливается работникам Учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (далее по тексту – отдельные категории работников), с целью повышения оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей, для обеспечения достижения значений, указанных в графике, утвержденном Распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.12.2012 № 796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре на период 2012-2018 годы» (с изменениями).

4.5.1. Выплата КЭД производится отдельным категориям работников Учреждения ежемесячно, при условии выполнения критериев оценки результатов деятельности конкретным работником Учреждения.

4.5.2. Порядок и условия повышения оплаты труда отдельным категориям работников устанавливаются приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4.5.3. Перечень должностей отдельных категорий работников Учреждения, а также критерии оценки и размер применения (установления) КЭД устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.5.4. Предельный размер доплаты КЭД (в суммовом значении) для отдельных категорий работников Учреждения рассчитывается бухгалтерией Учреждения и устанавливается приказом директора Учреждения.

4.5.5. Ежемесячно до 27 числа текущего месяца, на основании представленных заместителями директора, руководителями структурных подразделений оценок результатов деятельности работников Учреждения (Приложение 3 к настоящему Положению), директор Учреждения индивидуально по каждому работнику Учреждения принимает решение об установлении и выплате работнику КЭД. Окончательный размер КЭД по каждому работнику Учреждения определяется путем суммирования абсолютных размеров по каждому критерию.

4.5.6. Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников Учреждения не применяются при установлении иных стимулирующих выплат.

4.5.7. КЭД может выплачиваться без учета отработанного времени.

В случае, если работник проработал неполный текущий месяц (периоды отпусков, временной нетрудоспособности, дней доноров, дополнительных выходных дней, прочие

периоды отсутствия работника, не связанные с исполнением должностных обязанностей), может быть установлен максимально допустимый размер КЭД.

В случае если работник не отработал весь текущий месяц (периоды отпусков, временной нетрудоспособности, дней доноров, дополнительных выходных дней, прочие периоды отсутствия работника, не связанные с исполнением должностных обязанностей), КЭД не устанавливается и не выплачивается.

4.5.8. При невыполнении критериев оценки результатов деятельности конкретным работником Учреждения, КЭД не устанавливается и не выплачивается.

4.5.9. В случае если значения, указанные в графике, утвержденном Распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.12.2012 № 796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре на период 2012-2018 годы» (с изменениями), по отдельным категориям работников Учреждения достигнуты, выплата КЭД прекращается.

4.6. Выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается работникам Учреждения, непосредственно принимающих участие в оказании платных социальных услуг, а также сотрудникам Учреждения, способствующим развитию предоставления платных социальных услуг и повышению материальной заинтересованности в расширении объема оказываемых платных социальных услуг Учреждением.

4.6.1. Руководители структурными подразделениями, ежеквартально, не позднее 25 числа последнего месяца квартала, представляют Комиссии на рассмотрение ведомости о результатах деятельности работников вверенных подразделений, оказывающих платные социальные услуги, и принимающих участие в организации деятельности по предоставлению платных социальных услуг, с указанием вида оказываемых услуг, по каждому сотруднику Учреждения.

4.6.2. Перечень должностей работников Учреждения, оказывающих платные социальные услуги и коэффициент выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, утверждается приказом директора Учреждения.

4.6.3. Выплаты работникам Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату и стимулирование труда.

Выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом коэффициента участия, индивидуального коэффициента по отношению к задействованным работникам.

4.7. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется при наличии обоснованной экономии бюджетных средств.

4.7.1. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в штате Учреждения по основному месту работы на дату издания приказа, в едином размере.

4.7.2. Премияльная выплата по итогам работы за год производится в размере до трех фондов оплаты труда.

4.7.3. При установлении премияльной выплаты по итогам работы за год учитываются:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.7.4. Премияльная выплата по итогам работы за год начисляется пропорционально фактически отработанному времени. В отработанное время включаются в том числе период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, командировке. При расчете нормы времени учитывается полный календарный год.

4.7.5. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, отработавшим полный календарный год, а также работникам, которые не отработали полный календарный год по уважительным причинам:

- поступление на работу в Учреждение по переводу из других государственных учреждений;

- поступление на работу в Учреждение, уволенным из Учреждений социального обслуживания населения в связи с сокращением штатной численности;

- увольнение по переводу в другое государственное учреждение;

- уход в отпуск или выход из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- выход на пенсию по возрасту или по установлению инвалидности;

- увольнение в связи с призывом на военную службу.

4.7.6. Премияльная выплата по итогам работы за год работникам Учреждения, проработавшим менее года и состоящим в штате Учреждения по основному месту работы на дату издания приказа директора Учреждения, производится пропорционально фактически отработанному времени. При расчете нормы времени учитывается полный календарный год.

4.7.7. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание по состоянию на 31 декабря года, за который осуществляется премирование.

4.7.8. Решение о выплате премии по итогам работы за год работникам учреждения принимается директором Учреждения.

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

4.9. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 4.1-4.4 данного раздела, начисляются к окладу (должностному окладу) работника Учреждения и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.10. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 4.5 данного раздела, начисляются в абсолютных суммах и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. Стимулирующие выплаты, предусмотренные данным разделом, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные данным разделом, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения.

4.13. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 4.5 данного раздела, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, выделенных Учреждению исключительно на эти цели.

4.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения утвержденного государственного задания, не может быть использована при установлении выплат стимулирующего характера.

Раздел V. Иные выплаты

5. К иным выплатам относятся:

- доплата водителям за классность;
- доплата за ученую степень;
- доплата за почетное звание;
- повышение окладов (должностных окладов) молодым специалистам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

5.1. Водителям Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за классность к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности в размере:

- 10 % – при наличии 2 класса вождения;
- 25 % – при наличии 1 класса вождения.

5.2. Работникам Учреждения при наличии ученой степени устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности в размере:

- 10 % – при наличии ученой степени «Кандидат наук»;
- 25 % – при наличии ученой степени «Доктор наук».

5.3. 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 образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности), устанавливается ежемесячная доплата в размере 10 % к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности. При наличии у работника нескольких почетных званий, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5.4. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам Учреждения устанавливается повышенный на 3 % оклад (должностной оклад) до получения квалификационной категории, но не более 2-х первых лет работы после окончания учебного заведения.

5.5. С целью социальной поддержки выпускников учебных заведений, впервые вступающих в трудовые отношения по специальности, предусматривается единовременная выплата молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда. Выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.6. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее по тексту – единовременная выплата к отпуску) в размере одного месячного фонда оплаты труда.

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

5.6.1. В расчет фонда оплаты труда для осуществления единовременной выплаты к отпуску при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются следующие компенсационные, стимулирующие и иные выплаты:

- выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)),

сверхурочной работе, работе в ночное время, работ в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- коэффициент эффективности деятельности работника.

5.6.2. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску в размере, пропорционально отработанному времени на дату начала отпуска. При расчете нормы времени учитывается полный календарный год.

5.6.3. Единовременная выплата к отпуску не производится:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.6.4. Единовременная выплата к отпуску осуществляется на основании приказа директора Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты к отпуску, и не зависит от итогов оценки труда работника. Приказ издается на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.7. Работникам Учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по приказу директора Учреждения может осуществляться единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

Единовременное премирование выплачивается работникам по основной занимаемой должности, состоящим в штате Учреждения на дату издания директором Учреждения приказа о премировании (в том числе лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком).

5.8. Основанием для иных выплат работникам Учреждения, предусмотренных данным разделом, а также определения их размера является приказ директора Учреждения.

5.9. Иные выплаты, предусмотренные п.п. 5.1-5.4 данного раздела, начисляются к окладу (должностному окладу) работника Учреждения и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10. Иные выплаты, предусмотренные п.п. 5.5-5.7 данного раздела, начисляются в абсолютных суммах и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат.

5.11. Иные выплаты, предусмотренные данным разделом, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

В случае если в расчетный период при исчислении среднего заработка попадают две единовременные выплаты к отпуску, то для расчета берется одна выплата за последний период.

5.12. Иные выплаты, предусмотренные данным разделом, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения.

Раздел VI. Порядок оплаты и стимулирования труда директора Учреждения

6. Размер оклада (должностного оклада) директору Учреждения устанавливается на основании приказа Департамента социального развития Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры от 22.12.2010 № 691-р «Об утверждении порядка установления оплаты труда директорам автономных учреждений» (с изменениями).

Оплата труда директора Учреждения состоит из:

- ежемесячной заработной платы;
- стимулирующих выплат.

6.1. Заработная плата директора Учреждения определяется трудовым договором и включает в себя выплаты:

- оклад (должностной оклад);
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за выслугу лет;
- доплата за ученую степень;
- доплата за почетное звание.

6.1.1. Базовый оклад директора Учреждения устанавливается в соответствии с п. 2.3 настоящего Положения.

6.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с п. 2.6 настоящего Положения.

6.1.3. С целью заинтересованности в результатах деятельности Учреждения, качественного выполнения возложенных функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда директору Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) директору Учреждения устанавливается директором Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в размере от 1,1 до 1,8.

6.1.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», в редакции Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.06.2014 №53-оз «О внесении изменений в отдельные Законы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.1.5. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с п. 4.3 настоящего Положения.

6.1.6. Доплата за ученую степень устанавливается в соответствии с п. 5.2 настоящего Положения.

6.1.7. Доплата за почетное звание устанавливается в соответствии с п. 5.3 настоящего Положения.

6.2. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору Учреждения, относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- премиальная выплата по итогам работы (календарный год).

6.2.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается директору Учреждения один раз в календарном году в размере двух месячных фондов оплаты труда на основании приказа о предоставлении отпуска и единовременной выплаты к отпуску.

Порядок и условия предоставления единовременной выплаты к отпуску устанавливаются п. 5.6 настоящего Положения.

6.2.2. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам устанавливается директору Учреждения приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.2.3. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) директору Учреждения, ее размере оформляется приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры не позднее 1 квартала года, следующего за отчетным.

6.2.3.1. Премияльная выплата по итогам работы (календарный год) директору Учреждения осуществляется в размерах:

- за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере до двух месячных фондов оплаты труда;

- при наличии незначительных отклонений до 10 % от показателей государственного задания и при отсутствии обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- при наличии отклонений свыше 10 % от показателей государственного задания, обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг премирование по результатам работы (календарный год) не осуществляется.

6.2.3.2. Премия по итогам работы (календарный год) выплачивается директору Учреждения, проработавшему неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь назначенным на должность;

- уволившимся с работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, переходом на выборную должность, переводом в исполнительный орган государственной власти автономного округа, переводом в подведомственное Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры учреждение, ликвидацией учреждения, расторжением трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

- уволившимся с работы по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора, при условии заключения нового трудового договора на замещение должности директор,

- прекращением трудового договора в связи со смертью.

6.2.3.3. Премия по итогам работы (календарный год) не выплачивается директору Учреждения, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание по состоянию на 31 декабря года, за который осуществляется премирование.

6.2.3.4. Решение о выплате премии по итогам работы (календарный год) директору Учреждения, ее размере оформляется приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры не позднее 1 квартала года, следующего за отчетным.

Раздел VII. Социальные гарантии и выплаты

7.1. В соответствии с отраслевым соглашением между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2014-2016 годы, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, по приказу директора Учреждения могут производиться следующие выплаты:

7.1.1. Оплата проезда на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети).

7.1.2. Оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) в размере 10 000 рублей.

7.1.3. Оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (родители, муж, жена, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

7.2. В соответствии с отраслевым соглашением между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2014-2016 годы, в пределах доведенных бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, по приказу директора Учреждения могут производиться следующие выплаты:

7.2.1. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

7.2.2. Выплата одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и 65 лет, проработавшим в учреждениях социальной сферы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры не менее 10 лет.

7.3. Выплаты, предусмотренные п.п. 7.1.1, 7.2.1, 7.2.2 данного раздела, осуществляются согласно приказу директора Учреждения, изданного на основании письменного заявления работника Учреждения по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.4. Выплаты, предусмотренные п.п. 7.1.3 данного раздела, осуществляются согласно приказу директора Учреждения, изданного на основании письменного заявления одного из близких родственников работника Учреждения (родители, муж, жена, дети).

7.5. Выплаты, указанные в данном разделе, не зависят от итогов оценки труда работников Учреждения.

7.6. Выплаты, предусмотренные пунктами данным разделом, не осуществляются:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Раздел VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из плана государственного задания, объема бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания), средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

8.2. При планировании фонда оплаты труда на календарный год ежегодно предусматривается за счет средств бюджета автономного округа формирование 10 % от годового фонда оплаты труда Учреждения на стимулирующие и иные выплаты, в том числе:

- выплата за интенсивность и высокие результаты в работе;
- выплата за качество выполняемых работ;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- иные выплаты, установленные настоящим Положением.

8.3. При планировании годового фонда оплаты труда работников Учреждения дополнительно формируется один месячный фонд оплаты труда для осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по основной занимаемой должности работникам Учреждения.

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих автономного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»,
подлежащих аттестации

№ п/п	Наименование должности	Уровень квалификационной категории		
		II кв. категория	I кв. категория	высшая кв. категория (ведущий)
1.	Директор	Не присваивается	+	+
2.	Заместитель директора	Не присваивается	+	+
3.	Заведующий отделением	Не присваивается	+	+
4.	Заместитель заведующего отделением	Не присваивается	+	+
5.	Бухгалтер	+	+	Не присваивается
6.	Психолог	+	+	Не присваивается
7.	Юрисконсульт	+	+	Не присваивается
8.	Экономист	+	+	Не присваивается
9.	Специалист по охране труда	+	+	Не присваивается
10.	Инженер по автоматизированным системам управления производством	+	+	Не присваивается
11.	Документовед	+	+	Не присваивается
12.	Специалист по социальной работе	+	+	+
13.	Инструктор по труду	+	+	+
14.	Музыкальный руководитель	+	+	+
15.	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	+	+	+
16.	Инструктор по лечебной физкультуре	+	+	+
17.	Врач-специалист	+	+	+
18.	Старшая медицинская сестра	+	+	+
19.	Медицинская сестра	+	+	+
20.	Медицинская сестра диетическая	+	+	+
21.	Медицинская сестра по физиотерапии	+	+	+
22.	Медицинская сестра по массажу	+	+	+

Приложение 2
к Положению об оплате труда
от « ___ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель
АУ «Социально-оздоровительный
центр «Сыновья»

« ___ » _____ 20__ г.

Оценка результатов деятельности работников структурного подразделения
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»
для премирования за _____ 20__ г.
месяц

№ п/п	Показатель для премирования	Ф.И.О. работника структурного подразделения, занимаемая должность	Размер премирования			
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 %)					
1.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (до 10 %)					
1.2.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда (до 20 %)					
1.3.	Выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором (до 20 %)					
2.	Выплата за качество выполняемых работ (до 50 %)					
2.1.	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей (до 10 %)					
2.2.	Высокая результативность и высокое качество выполняемой работы (до 20 %)					
2.3.	Персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности Учреждения (до 10 %)					
2.4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения (до 10 %)					

Составил: Заместитель директора, заведующий структурным подразделением:

« ___ » _____ 20__ г.

дата

подпись

Ф.И.О.

Ознакомлены члены комиссии:

Председатель

Члены комиссии

Приложение 3
к Положению об оплате труда
от «___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель
АУ «Социально-оздоровительный
центр «Сыновья»

«___» _____ 20__ г.

Оценка результатов деятельности работников структурного подразделения
по должности «_____»
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Социально-оздоровительный центр «Сыновья»
для установления КЭД за _____ 20__ г.

	Ф.И.О. работника структурного подразделения, занимаемая должность					
	Критерии оценки для установления КЭД Предельный размер от общей суммы доплаты, %					
1						
2						
3						
	Итого размер доплаты, 100%					

Составил: Заместитель директора, заведующий структурным подразделением:

«___» _____ 20__ г.

дата

Ф.И.О.

подпись