

От работодателя:


Директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский
районный комплексный центр
социального обслуживания населения»
Елизарьева Елена Михайловна



«29» 12 2023 г.

От работников:

Председателя первичной
профсоюзной организации
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский
районный комплексный центр
социального обслуживания населения»
Мустафина Айгуль Рауилевна


«29» 12 2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 9
к Коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры «Нефтеюганский районный комплексный центр
социального обслуживания населения»
на 2021-2024 гг.

Идентичный договор (изменение к коллективному договору)
зарегистрирован в о. деле социально-трудовых отношений
в Министерстве Югры

Регистрационный номер 118-519-9
23 от 01 2024 года
дата регистрации

специалист-журн
Дофд Докучина И.В.
С.И.О.

1. В соответствии с приказом Депсоцразвития Югры № 38-нп от 25.12.2023г. «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 г. № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» и учитывая Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П, сторонами Коллективного договора достигнуто дополнительное соглашение № 9.

2. Изменить пункт 5.2. раздел 5 приложения № 1 к Коллективному договору Учреждения и изложить его в следующей редакции:

«5.2. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения, женщин, работающих независимо от занимаемых должностей, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим работы административно – хозяйственной части:

Понедельник – 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы оператора стиральных машин:

Понедельник – 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы водителя автомобиля:

Понедельник - 08.30-18.00

Вторник – четверг - 08.30-17.30

Пятница - 08.30-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы отделения информационно-аналитической работы:

Понедельник– 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы заведующего отделением психологической помощи гражданам, юрисконсульта:

Понедельник– 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы специалиста по работе с семьей, психолога отделения психологической помощи гражданам:

1-я смена – 09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

2-я смена с 13.00 до 21.00

Перерыв для отдыха и питания – 16.00-17.00

Выходные дни: по графику.

Режим работы отделения социальной реабилитации и абилитации

Понедельник– 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы заведующего отделением - интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов:

Понедельник– 09.00-18.00

Вторник - пятница-09.00-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы медицинских сестер палатных:

Дневная смена- 08.00 - 20.00

Обеденный перерыв - 14.00-15.00

Ночная смена - 20.00 - 08.00

Перерыв для отдыха и питания - 21.30-22.00 и 06.00-06.30

Выходные дни: по графику.

Режим работы сиделок по сменному графику:

Дневная смена - 08.00 - 19.00
Обеденный перерыв - 13.00-14.00
Выходные дни: по графику.

График работы сиделки по пятидневной работе:

Понедельник – 09.00-18.00
Вторник – пятница - 09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00
Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы повара отделения - интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов:

С 06.30 по 17.30 часов
Перерыв для отдыха и питания: 13.00-14.00
Выходные дни: по графику

Режим работы кухонного рабочего отделения - интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов:

С 07.30 по 18.30 часов.
Перерыв для отдыха и питания: 14.00-15.00 часов.
Выходные дни: по графику

Режим работы старшей медицинской сестры социально-медицинского отделения:

Понедельник– 09.00-18.00
Вторник - пятница-09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00
Выходные дни: суббота, воскресенье.
Выходной день: воскресенье

Режим работы заведующего социально-медицинского отделения:

По согласованному графику 18 часов в неделю
Выходной день: воскресенье

Режим работы врача-специалиста социально-медицинского отделения:

По согласованному графику 9 часов в неделю
Выходной день: воскресенье.

Режим работы медицинской сестры по массажу социально-медицинского отделения:

Понедельник – пятница с 08.30 - 12.06 по графику
Выходной день: суббота, воскресенье.

Режим работы медицинской сестры диетической социально-медицинского отделения:

По согласованному графику 9 часов в неделю
Выходной день: суббота, воскресенье.

Режим работы заведующего отделением социального сопровождения граждан:

Понедельник– 09.00-18.00
Вторник - пятница-09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00
Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы специалиста по работе с семьей отделения социального сопровождения граждан

1-я смена – 09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00
2-я смена с 13.00 до 21.00
Перерыв для отдыха и питания – 16.00-17.00
Выходные дни: по графику.

Сектор первичного приема оказания срочных услуг

Режим работы юриста, психолога отделения социального сопровождения граждан

понедельник - 09.00-18.00
вторник - пятница - 09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00
Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы заведующего филиалом, культорганизатора, инструктора по труду, инструктора по спорту филиала Каркатеевы:

Понедельник – 09.00-18.00
Вторник – пятница - 09.00-17.00
Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Режим работы водителя автомобиля филиала в п.Каркатеевы:

Понедельник - 08.30-18.00

Вторник – четверг - 08.30-17.30

Пятница - 08.30-17.00

Перерыв для отдыха и питания - 13.00-14.00

Выходные дни: суббота, воскресенье».

3. Изменить приложение № 2 к Коллективному договору Учреждения и изложить его в следующей редакции:

«Приложение № 2
к Коллективному договору бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Нефтеюганский районный комплексный
центр социального обслуживания населения»

**«Положение
об установлении системы оплаты труда работников бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Нефтеюганский районный комплексный центр социального
обслуживания населения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», Приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 03-нп от 28.02.2017 г. «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», оказывающих социальные услуги», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам Учреждения.
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, 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 работников отрасли и настоящим положением.

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

2. Условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам.

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 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.1.1	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	16500,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист, документовед, инженер по автоматизированным системам управления производством	17500,00
1.2.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18000,00
1.2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18500,00
1.2.4.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	19500,00

Квалификационные внутридолжностные категории по оплате труда профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» и «Профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» определяются аттестационной комиссией и устанавливаются приказом директором Учреждения.

При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном

объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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	21000,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	19000,00
1.2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу	19500,00
1.3.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	20500,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и		

провизоры»			
2.1.	2 квалификационный уровень	Врач-специалист	28500,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей работников образования			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду	18200,00
1.2.	3 квалификационный уровень	Методист	19100,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		Культурный организатор	18100,00
1.2.		культурный организатор II категории	18550,00
1.3.		культурный организатор I категории	19000,00

2.1.6. Должностные оклады работников физической культуры и спорта на

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей работников физической культуры и спорта»			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	18200,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар	13195,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	13995,00

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, водитель автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, водитель автомобиля	14395,00
2.3.	3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, водитель автомобиля	14795,00
2.4.	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля	15195,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1. Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам		
1.1.	Директор I группы	36789,13
1.2.	Директор II группы	34395,20
1.3.	Заместитель директора I группы	25530,07
1.4.	Заместитель директора II группы	23871,03
1.5.	Главный бухгалтер I группы	26119,13

1.6.	Главный бухгалтер II группы	24484,67
1.7.	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	17500,00
1.8.	Заведующий филиалом	21000,00
1.9.	Специалист по социальной реабилитации, специалист по работе с семьей	18650,00
1.10.	Сиделка, помощник по уходу	17300,00

2.2. Отдельным категориям работников государственных учреждений с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

Перечень должностей работников государственных учреждений, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, размер персонального коэффициента по категориям работников устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее по тексту - Депсоцразвития Югры).

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой, пересматривается не чаще одного раза в квартал.

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

2.3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения:

2.3.1. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада руководителю учреждения (далее по тексту – директор) устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

2.3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются директору 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 «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат» Приложения № 1 к настоящему положению.

2.3.3. Директору учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

2.3.4. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Департамента государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры.

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

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

2.3.6. Выплата по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

2.3.9. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты 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;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- выплата за совмещение профессий (должностей);
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы;
- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются согласно Приложения № 1 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

- районный коэффициент в размере 1,7;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 50 процентов.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

3.8. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника 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. В выходные и праздничные дни компенсационные выплаты, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных ним местностях начисляются в одинарном размере.

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

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

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается: работникам, труд которых оплачивается по дневной и часовой ставке, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки от должностного оклада;

работникам получающим оклад (должностной оклад), - 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 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, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Выплаты работникам Учреждения за работу в ночное время осуществляется в размере 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

3.13. 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 (Приложение №1 к настоящему положению).

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплата по итогам работы за год.

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливаются за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 20 процентов должностного оклада (Приложение 3).

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.;
- выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

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

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

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

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

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

- участие в течении установленного периода в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени. В расчет премиальной выплаты по итогам работы за календарный год не включаются периоды нахождения в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов, в отпуске без сохранения заработной платы, период временной нетрудоспособности.

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 50 процентов
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	До 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 50 процентов
4.	Грубое, незтичное отношение к клиентам, коллегам	До 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 100 процентов

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

4.7. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника 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. Стимулирующие выплаты в выходные и праздничные дни начисляются в одинарном размере.

4.8. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении, утверждаются согласно Приложения № 3 к настоящему Положению.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

4.10. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с коллективным договором Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

4.11. 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 устанавливается приказом директора Учреждения.

4.12. 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.

4.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливается в кратности 1:4.

5. Порядок и условия установления иных выплат

5.1. К иным выплатам относятся:

доплата водителя за классность;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

Перечень иных выплат, применяемых в Учреждении, утверждается согласно Приложения № 4 к настоящему положению.

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

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

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Основанием для единовременной выплаты является приказ директора Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности и не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата не осуществляется:

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

Единовременная выплата осуществляется за счет средств фонда оплаты труда.

5.5. В Учреждении при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда в отношении работников может осуществляться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

Единовременная денежная премия не выплачивается в период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы (долгосрочном свыше трех месяцев), в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 и 3-х лет. А так же работникам, принятым на работу временно, на период очередного отпуска и на период временной нетрудоспособности.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в году.

Выплата премии производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

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

5.6. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работнику 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.

5.7. Иные выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 6.1. настоящего положения.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения, подведомственных Депсоцразвитию Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

$$\text{ФОТ год уч} = \text{ФОТ дир} + \sum \text{ФОТ р уч} + \sum \text{ФОТ ПК}, \text{ где:}$$

ФОТ дир – годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения;

ФОТ р уч – годовой фонд оплаты труда работника государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера;

ФОТ ПК – годовой фонд на выплату персонального коэффициента, устанавливаемого в соответствии с пунктами 2.2, 2.2.8 настоящего Положения.

Годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ дир} = (\text{Одир} + \text{Вкач} + \text{Всеv} + \text{Врк}) * 12 + \text{ЕДотп}, \text{ где:}$$

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

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

Всеv. – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Врк. – районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

ЕДотп – единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

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

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

Ор - должностной оклад работника государственного учреждения;

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

Вкл – выплата за классность водителя;

Всеv. – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Врк. – районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

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

Годовой фонд на выплату персонального коэффициента определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ПК} = \text{Дср} * 12 - \text{ФОТ р уч}$$

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

12 – количество месяцев в календарном году;

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

6.5. Выплата за работу отклоняющихся от нормальных (приложение № 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

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

6.7. Перечисленные в настоящем положении выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.8. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

Приложение № 1
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский районный комплексный
центр социального обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4% от оклада - выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда	Заключение специальной оценки условий труда
2.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	Районный коэффициент	Коэффициент в размере 70 процентов 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	До 50 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе –	Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

	приравненных к ним местностях	Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»		
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1. – 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику):			
3.1.	Выплата за совмещение профессий (должностей)	Размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 50 процентов	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
3.2.	Выплата за расширение зон обслуживания	Размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 50 процентов	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
3.3.	Выплата за увеличение объема работы	Размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 50 процентов	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без	

			освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации - до 50 процентов	При осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.5.	Выплата за выполнение работ различной квалификации	Размер устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации - до 50 процентов	При осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	Выплата за работу в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	Выплата за сверхурочную работу	размер устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	работа за пределами рабочего времени
3.8.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Размер устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018г. № 26-п: - работникам, труд которых оплачивается	Работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные

		<p>по часовой тарифной ставке – в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;</p> <p>- работникам, получающим оклад – в размере не менее двойной дневной ставки от должностного оклада за день работы сверх оклада.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	дни)
3.9.	Выплата за разделение рабочего дня на части	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 «Нефтеюганский районный комплексный
центр социального обслуживания населения»

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества служебной деятельности.
2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно каждому работнику в размере 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.
3. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за качество выполняемых работ определяется табелем учета рабочего времени.
4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ.
В максимальном размере выплата за качество выполняемых работ выплачивается при выполнении следующих условий:
 - 4.1. Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных

- трудоым договором, квалицированная подготовка документов.
- 4.2. Качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений непосредственного руководителя, а также решений по вопросам, входящим в компетенцию работника.
 - 4.3. Квалицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.
 - 4.4. Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных служебными обязанностями.
 - 4.5. Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.
5. Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалицированная подготовка и оформление документов	До 100 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100 процентов
3.	Неквалицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	До 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	До 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	До 100 процентов

7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	До 100 процентов
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	До 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 100 процентов

6. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника служебной запиской представляет информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении, директору Учреждения.
7. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленной информации директор учреждения принимает решение о размере выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя работника (руководителя структурного подразделения), с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ.
В целях объективности в учреждении могут создаваться комиссии по установлению стимулирующих выплат, которые будут рассматривать информацию о фактах нарушений условий, перечисленных в настоящем Приложении с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.
8. Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, подлежащего выплате, оформляется приказом.
9. Решение о снижении выплаты за качество выполняемых работ может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ.

Приложение № 3
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский районный комплексный
центр социального обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность	Не более 20 процентов	Участие в выполнении важных работ,	Разовая, устанавливается

	работы и высокие результаты работ	должностного оклада	мероприятий; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.	персонально для каждого работника
2.	Выплата за качество выполняемых работ:	Не более 50 процентов должностного оклада	В соответствии с Приложением 2 настоящего положения	ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за Календарный год	Размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	Устанавливается за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.5 настоящего Положения	1 раз в календарный год

Приложение № 4
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский районный комплексный
центр социального обслуживания населения»

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплат водителям за классность	В процентах к должностному окладу: имеющим 2	Устанавливается при наличии документа, подтверждающего	ежемесячно

		класс – в размере 10 процентов; имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	класс	
2.	Выплата за ученую степень	В процентах к должностному окладу: За ученую степень «Доктор наук» - в размере 25 процентов; За ученую степень «Кандидат наук» - в размере 10 процентов	Устанавливаются при наличии документа, подтверждающего наличие ученой степени	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	Устанавливаются при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный	ежемесячно

6.	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	Размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	Устанавливаются к праздничным дням, профессиональным праздникам	Разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам
----	---	---	---	---

4. Приложение 5 к Приложению № 2 Коллективного договора признано утратившим силу.

5. Остальные условия Коллективного договора Учреждения остаются без изменения.

6. Настоящее дополнительное соглашение № 9 к Коллективному договору составлено в 3 (трех) экземплярах и является неотъемлемой частью Коллективного договора Учреждения.

7. Настоящее дополнительное соглашение № 9 к Коллективному договору вступает в силу с момента подписания Сторонами и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.01.2024 г.