

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к Коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный центр»

г. Сургут

«А. Королева» 20 23 г.

Руководствуясь статьёй 44 Трудового кодекса 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 работникам отрасли на 2023-2025 годы, пунктом 1.2. Коллективного договора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный центр»

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный центр», именуемое далее «Учреждение», в лице директора Королевой Светланы Вячеславовны, и Работники Учреждения, в лице уполномоченного представителя – председателя профсоюзной организации Учреждения Котович Анны Анатольевны, в дальнейшем именуемые «Стороны», пришли к соглашению внести в Коллективный договор Учреждения на 2022 – 2025 годы следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 5.5. Коллективного договора Учреждения на 2022 – 2025 годы изложить в новой редакции: «Работникам, проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры не менее 10 лет, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда выплачивается выплата к юбилейным датам (50, 55, 60 и 65 и 70 лет), в размере одного месячного фонда оплаты труда.
2. Приложение 4 к Коллективному договору Учреждения на 2022 – 2025 годы «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный центр» изложить в новой редакции согласно Приложению к изменениям и дополнениям.
3. Настоящие изменения и дополнения являются неотъемлемой частью Коллективного договора Учреждения на 2022 – 2025 годы.
4. Приложение к изменениям вступает в силу с момента подписания Сторонами и распространяет свое действие на ранее возникшие отношения, а именно начинает действовать с 01.10.2023. Срок окончания действия определяется сроком действия Коллективного договора Учреждения на 2022 – 2025 годы.

Директор БУ «Сургутский реабилитационный центр»

С.В. Королева

«18» ноября 2023 год

Председатель первичной профсоюзной организации БУ «Сургутский реабилитационный центр»

А.А. Котович

«18» ноября 2023 год

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____ в управлении по труду	
Администрации города Сургута	
Регистрационный номер	<u>55/22-2</u>
« <u>04</u> » <u>ноября</u>	20 <u>23</u> года
(дата регистрации)	
<u>Начальник управления</u>	<u>Курбанов Т.И.</u>
(должность)	(Ф.И.О.)

вступает в действие с «01» октября 2023 года

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор часовых специалистов в государственных учреждениях», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 июня 2012 года № 724-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом от 23 октября 2023 года № 25-пн «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-пн «Об утверждении положения об организации системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», приказом от 18 февраля 2023 года № 192-п «Об установлении групп оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом от 01.08.2019 № 706-п «Об утверждении положения о порядке применения

порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

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

1.2. Заработная плата формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

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

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

- должностного оклада;
- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районного коэффициента к заработной плате;
- процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплаты за выслугу лет;
- персонального коэффициента;
- выплаты водителям за классность;
- выплаты за ученую степень;
- выплаты за почетное звание;

ежемесячной надбавки к должностному окладу молодым специалистам;

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого на календарный год, исходя из размера субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным учреждениям из бюджета Ханты – Мансийского автономного округа-Югры и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный» (далее – учреждение) несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 - 2.1.9 пункта 2.1 настоящего Положения:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12 681,92
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	12 931,82
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13 579,62
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 227,53

2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14 872,80
2.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	15 455,40

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 должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	14 921,57
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.		заведующий отделением	16 317,97

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.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	14 667,45
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	22 666,18

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду	14 921,57

1.2.	3 квалификационный уровень	методист	15 286,15
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	15 468,44

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		культурорганизатор	14 237,19
1.2.		культурорганизатор II категории	14 450,76
1.3.		культурорганизатор I категории	14 667,45

2.1.6. Должностные оклады работников высшего и дополнительного профессионального образования на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», устанавливаются в следующих размерах:

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела, заведующий лабораторией (отделением)	16 317,97

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	14 921,57

2.1.8. 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 квалификационн ый уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; буфетчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 380,12
1.2.	2 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 440,48
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификацион ный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	12 500,84
2.2.	2 квалификацион ный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	12 573,27
2.3.	3 квалификацион ный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 627,60

2.4.	4 квалификацион ный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12 675,89
------	-----------------------------------	---	-----------

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

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:			
1.		ассистент по оказанию технической помощи ¹	12 675,89
2.		специалист по закупкам ² , специалист по охране труда ³	12 931,82
3.		специалист по социальной реабилитации ⁴ , специалист по работе с семьей ⁵	15 105,44
4.		Заместитель заведующего отделением (филиалом)	15 503,09

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

2.3. Работникам 1 - 3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, должностной оклад устанавливается исходя из 4

¹ ик) по Приказ Минтруда РФ от 12.04.2017 N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (Помощнооказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"

² Приказ Минтруда России от .09.2015 N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

³ Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 22.04.2021 N 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июня 2020 года N 352н

"Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере"

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей"

квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

 - районный коэффициент к заработной плате;

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

 - выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

 - выплата за совмещение профессий (должностей);

 - выплата за увеличение объема работы;

 - выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления установлено с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Стимулирующие выплаты отвечают основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми установлены показатели эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность (соразмерность) – вознаграждение адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение следует за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения установлены настоящим Положением.

4.3. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается, учитывая показатели, в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

Выплата может устанавливаться на срок не более года.

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

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее – КЭД).

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

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

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

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников, бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Депсоцразвития Югры), занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, с целью повышения оплаты труда, а так же достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

4.4.3. Ежемесячно, в последний день текущего месяца, комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия) индивидуально по каждому работнику рассматривает размер стимулирования.

Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, приказами Депсоцразвития Югры, Положением о комиссии.

Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

Предельный размер коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий работников Учреждения рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры.

Критерии оценки для установления КЭД отдельным категориям работников социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры, не применяются при установлении стимулирующих выплат.

Окончательный размер КЭД в текущем месяце определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику с учетом фактически отработанного времени.

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

Выплата КЭД осуществляется для работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы.

КЭД учитывается при определении средней заработной платы работников Учреждения, при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

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

4.4.4. Установленный размер стимулирования, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

4.4.5. Выплаты за интенсивность работы, за качество выполняемых работ не носят обязательный характер и не обязательны при распределении между всеми работниками учреждения.

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы, предусмотренные п. 3 приложения 4 к настоящему Положению.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени (включая дни нахождения в служебных командировках) не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал – в декабре текущего года.

Показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал, предусмотрены строкой 4.1. приложения 4 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии не снятого дисциплинарного взыскания на дату издания приказа о премировании, а также работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия.

4.7. Выплата премии по итогам работы за календарный год осуществляется при условии рационального и эффективного расходования средств фонда оплаты труда в течение текущего финансового года с учетом:

качественного, своевременного выполнения государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг, в размере не более двух месячных фондов оплаты труда;

незначительных отклонений до 10 процентов от показателей государственного задания и при отсутствии обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 80 процентов от установленного размера премии за календарный год;

отклонений свыше 10 процентов от показателей государственного задания, обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг в размере 50 процентов от установленного размера премии за календарный год.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени (включая дни нахождения в служебных командировках).

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

Показатели для определения размера премии по итогам работы за год, предусмотрены строкой 4.2. приложения 4 настоящего Положения.

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

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

4.10. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении, установлены приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

V. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	Директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1.	I группа	31 990,55
1.2.	II группа	29 911,48
1.3.	III группа	27 967,84
1.4.	IV группа	26 149,86
2.	Заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	22 200,06
2.2.	II группа	20 757,42
2.3.	III группа	19 409,08
2.4.	IV группа	18 147,28
3.	Главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	22 712,29

3.2.	II группа	21 291,02
3.3.	III группа	19 872,29
3.4.	IV группа	18 452,35

5.2. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директору учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.4. Директору учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

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

5.6. Максимальный размер выплаты за качество директору учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 25 процентов.

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

5.7. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном пунктами 4.5 и 4.7 настоящего Положения.

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

5.9. С целью заинтересованности в результатах деятельности учреждения, качественного выполнения возложенных на него функций и

задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом директора Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент директору учреждения по следующим основаниям:

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

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

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

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

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

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

5.11. Выплата за интенсивность работы заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения ежемесячно устанавливается директором учреждения и характеризуется степенью напряженности в процессе труда, с учетом показателей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

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

5.12. Выплата за качество заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности, установленными в приложении 2 к настоящему Положению.

5.13. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

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

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

VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

выплата водителям за классность;

выплата за ученую степень;

выплата за почетное звание;

ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Перечень иных выплат, применяемых в учреждении, установлен приложением 5 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

6.6. За счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

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

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

Единовременное премирование осуществляется по основной занимаемой должности работников, состоящих в штате учреждения на дату издания директором учреждения приказа о премировании, за исключением сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

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

6.8. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным учреждениям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер устанавливается приказом учреждения в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.3, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 50%	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за увеличение объема работы	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором

		50%	
3.3.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 50%	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: - 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	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни). Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский реабилитационный центр

		<p>производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</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>	
--	--	--	--

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

Показатели оценки эффективности деятельности работников

Критерий	Индикатор измерения критерия	Единица измерения критерия	Оценка (%)
Комплексная безопасность учреждения	наличие / отсутствие замечаний по соблюдению требований законодательства пожарной, санитарно-эпидемиологической, антитеррористической, дорожно-транспортной безопасности	ед.	0-10
	наличие / отсутствие травматизма в течение месяца	ед.	0-5
	наличие / отсутствие обеспечение доступности для инвалидов и других маломобильных групп населения	ед.	0-5
	наличие / отсутствие замечаний в рамках работы контрактной службы	ед.	0-5
Исполнение государственного задания	отсутствие отклонений по исполнению государственного задания: <i>- количество зачисленных/мощность учреждения*100 = 100%;</i>	чел.	5
	<i>- количество внесенных услуг в ППО АСОИ/количество услуг по ИППСУ*100=100%)</i>	ед.	5
	неисполнение контрольных показателей государственного задания	ед.	-10
Информационная открытость учреждения	наличие / отсутствие актуальности размещенной информации на сайте учреждения (включая наличие информации о проведенных в учреждении проверках) сайте bus.gov.ru, СМИ, социальных сетях	ед.	0-10

		наличие/отсутствие публикаций в СМИ, сети интернет, социальных сетях, периодических изданиях и других информационных ресурсах	ед.	0-10
		наличие / отсутствие бесперебойной работы компьютерной и оргтехники, программных продуктов в учреждении	ед.	0-10
Эффективность использования финансовых, материальных ресурсов		наличие / отсутствие отклонения фактических расходов от плановых показателей	ед.	0-10
		наличие / отсутствие просроченной кредиторской задолженности по расчетам: с поставщиками (подрядчиками), по налогам, сборам, пеням, штрафам, страховым взносам	ед.	0-10
		наличие / отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выплат по больничным листам, расчетов при увольнении	ед.	0-5
		наличие / отсутствие замечаний в рамках работы контрактной службы	ед.	0-10
Кадровое обеспечение учреждения		укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием:	%	0-5
		- фактическая штатная численность/утвержденная штатная численность * 100% \geq 90	%	0-5
		- фактическая штатная численность/утвержденная штатная численность * 100% \leq 90	ед.	
		увеличение / сохранение / снижение доли повышения профессионального уровня работников учреждения (доля работников повысивших уровень квалификации от общего числа работников (за исключением низкоквалифицированных кадров)) в соответствующем периоде		

Оптимизация работы документооборота (комплекс мер организационного, технического, программно-технического и оргпроектного характера)	отсутствие / наличие мероприятий	ед.	0-10
Представление интересов учреждения в государственных органах, в арбитражных судах общей юрисдикции, органах местного самоуправления, прокуратуре и других органах. Ведение претензионной работы, а так же подготовка и передача необходимых материалов в судебные и арбитражные органы	отсутствие / наличие	ед.	0-10
Исполнительская дисциплина	отсутствие / наличие замечаний по выполнению должностных обязанностей в соответствующем периоде	ед.	0-20
	отсутствие / наличие замечаний по качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности, текущей документации, внесение информации в информационные системы	ед.	0-10
	отсутствие / наличие нарушений по результатам проверок контрольно-надзорных органов, контрольных мероприятий внутри учреждения (при наличии проверок в соответствующем периоде)	ед.	0-5
Соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, реализация принципов корпоративной культуры	отсутствие / наличие	ед.	0-5
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, участие в обучающих семинарах, видеоконференциях, вебинарах	отсутствие / наличие	ед.	0-5
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, разработка и реализация	отсутствие / наличие мероприятий	ед.	0-10

проектов, технологий, программ, методик			
Разработка учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, подготовка и (или) выступление на конференциях, семинарах	отсутствие / наличие	ед.	0-10
Информационная открытость учреждения	наличие / отсутствие публикаций в СМИ, сети Интернет, социальных сетях, в периодических изданиях и других информационных ресурсах	ед.	0-5
Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	наличие / отсутствие	ед.	0-20
Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	наличие / отсутствие	ед.	0-10

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

Показатели оценки интенсивности деятельности

Критерий	Индикатор измерения критерия	Единица измерения критерия	Оценка (%)
Выполнение работ, не определенных трудовым договором	количество выполненных поручений	ед.	0-30
Выполнение срочных, разовых работ по предоставлению информации (по запросам) с проявлением инициативы, творчества, современных форм и методов организации труда	количество выполненных поручений	ед.	0-30
Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	наличие / отсутствие	ед.	0-20
Организация и участие в межведомственном взаимодействии, социальном партнерстве, в работе с негосударственными поставщиками социальных услуг, в работе с общественными организациями, в социально-значимых мероприятиях	наличие / отсутствие	ед.	0-10
Привлечение и реализация внебюджетных средств	объем привлеченных средств отсутствие	%	0-10

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

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность работы	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается в соответствии с показателями оценки интенсивности деятельности работников	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается в коллективном договоре в соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	ежемесячно до достижения целевых показателей, установленных приказами Депсоцразвития Югры
3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10 процентов – при стаже работы два года; 20 процентов – при стаже работы три года; 30 процентов – при стаже работы пять лет; 35 процентов – при	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	ежемесячно

		стаже работы десять лет; 40 процентов – при стаже работы более пятнадцати лет.	органах местного самоуправления Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе	
4.	премиальные выплаты по итогам работы за период:			
4.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг с учетом пункта 4.6. настоящего Положения	1 раз в квартал
4.2.	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, но не более двух фондов оплаты труда	за качественное и своевременное выполнение государственного задания при отсутствии замечаний по исполнению государственного задания и жалоб со стороны получателей государственных услуг с учетом пункта 4.7. настоящего Положения	1 раз в календарный год

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

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс – в размере 10 процентов; имеющим 1 класс – в размере 25 процентов	при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25 процентов; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10 процентов	устанавливаются в коллективном договоре при наличии документа, подтверждающего наличие ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	при наличии документа, подтверждающего почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года»,	ежемесячно

			«Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 процентов должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой должности	при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременн о
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
7.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам

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

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

1. Водитель автомобиля