Уведомление

о регистрации коллективного договора, соглашения (дополнения и изменения в коллективный договор, соглашение), без наличия условий, ухудшающих

положение работников

По результатам рассмотрения изменениям от 01.04.2017 в коллективный договор, заключенный между бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье», в лице директора Баталиной Веры Семеновны, и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Кузнецовой Светланы Петровны, от 30.12.2016, срок действия с 01.01.2017 по 31.12.2С19, присвоен регистрационный номер 15/17-1. Дата регистрации « 03 » мая 2017 г.

Условия изменений от 01.04.2017 в коллективный договор, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.



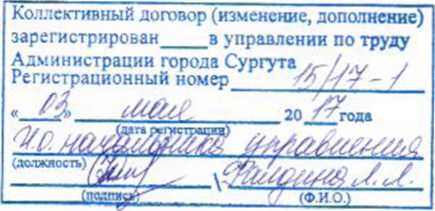
И.о. начальника управления

Третьякова Людмила Михайловна Тел.(3462)522411

ИЗМЕНЕНИЯ

в коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье»

На основании приказа Департамента социального развития Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 28.02.2017г. №3-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги» Приложение №1 к коллективному договору «Положение об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье»» изложить в новой редакции, с 01.04.2017г.



/

Положение

об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье»

(далее - Учреждение)

1. .Общие положения
2. Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье» (далее - 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 членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Юфы от 28.02.2017г №3-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.08.2013 г. № 518-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждения; порядок и условия осуществления компенсационных выплат; порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок и условия установления иных выплат.

1. Заработная плата работника Учреждения формируется из: должностного оклада;

компенсационных выплат; стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения fie может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее также - автономный округ) для трудоспособного населения.
2. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников государственных учреждений в соответствии с действующим законодател ьством.
3. Основные условия оплаты труда работников Учреждения
   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 - 2.1.5 пункта 2.1 настоящего Положения:
      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 общеочраслевых должностей руководителей,  специалистов и служащих: | | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | заведующий складом, заведующий хозяйством | 8 455 |
| 12. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар) | 9 059 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должнос ти служащих третьего уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системау. управления производством, документовед | 9 904 |
| 21. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться И внутри должностная категория | 10 400 |
| 23. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 10 896 |

* + 1. 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 второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| 1.1. |  | социальный работник | 7 247 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре | 9 904 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих  предоставление социальных услуг» | | |
| 3.1. |  | заведующий отделением | 12 497 |

* + 1. 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- |
|  | 1рофессиональные квалификационные группы должностей работников образования: | | |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно­вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму | 8 213 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 11. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 9 904 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, социальный педагог | 10 026 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист | 10 146 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед) | 10 267 |

* + 1. 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 общсотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификш тонный 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 | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5 255 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих  второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Повар, оператор стиральных машин | 5 798 |
| 2.2. i | 4 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 8 335 |

* + 1. Должностные оклады руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  г./п | Наименование должностей | Размер должност ного оклада руб. |
| Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным  квалификационным группам: | | |
| 1. | специалист по охране труда1, специалист гражданской обороны | 9 904 |
| 2. | заместитель заведующего отделением | 11 873 |

* 1. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «.Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

1. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат
   1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплата за работ}' в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент к заработной плате;

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: выплата за совмещение профессий (должностей); выплата за расширение зон обслуживания; выплата за увеличение объема работы;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выплата за выполнение работ различной квалификации; выплата за работу в ночное время; выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

* 1. Выплаты, указанные в пункте З.1., осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

Приказ Минтруда России от 3 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на полных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях» .

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, 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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4 процента должностного оклада согласно приложения 1 настоящего Положения.

* 1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются 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.

* 1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Их вид, размер и срок, на который они устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
  2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается директором на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и личных заявлений, и оформляются приказами по основной деятельности Учреждения. В приказе указываются наименование должности (профессии), фамилия работника, объем и период выполняемых работ, процент выплат. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.
  3. Выплата работникам Учреждения за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
  4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
  5. Компенсационные 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.
  6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат
   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;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

* 1. Работнику за месяц может быть установлена выплата за интенсивность.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

высокую интенсивность работы;

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

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

выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Размер выплаты за каждый показатель учитывается не более 20 процентов должностного оклада. Максимальный размер выплаты за интенсивность не может превышать 50 процентов должностного оклада. Если суммарный процент по нескольким показателям достигает 50 процентов, то исполнение других показателей не учитывается.

Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе груда и устанавливается за: участие в выполнении важных работ, мерог.риятий;

обеспечение безаварийной, безотказной к бесперебойной работы всех служб государственного учреждения.

Ежемесячно до 25 числа текущего месяца заместителю директора от руководителей структурных подразделений предоставляются на согласование служебные записки с указанием кандидатов, претендующих на выплату за интенсивность и предлагаемые размеры этой выплаты.

Согласованные служебные записки на руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора до 28 числа текущего месяца передаются директору Учреждения, который принимает решение о размере выплат. Размеры выплаты за интенсивность, оформляются ведомостью в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Основанием установления выплаты за интенсивность для сотрудников административно-управленческого персонала является решение директора Учреждения.

Выплата за интенсивность выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

* 1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ: выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

* + 1. Работникам Учреждения, за исключением работников указанных в подпункте 4.4.2., ежемесячно устанавливается выплата за качество. Размер выплаты зависит от выполнения показателей оценки эффективности деятельности работников:

соблюдение трудовой дисциплины;

соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения; участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических

публикаций, пособий, рекомендаций, а также б подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления);

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения.

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

Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, директору Учреждения предоставляются мониторинги оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению:

на сотрудников административно-управленческого персонала - главным бухгалтером;

на руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора - заместителями директора;

на работников, занятых в структурных подразделениях - руководителями структурных подразделений.

Решение директора Учреждения об установлении размеров выплат за качество, оформляется ведомостью в соответствии с приложением 4 настоящего Положения, которое является приложением к приказу.

* + 1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников государственных учреждений для обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (2013 - 2018 годы)».

Перечень должностей работников Учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (далее - отдельные категории работников), а также предельный размер КЭД устанавливается на основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Порядок применения (установления) КЭД работникам Учреждения предусмотрен Положением о порядке применения (установления) коэффициента эффективности деятельности работникам БУ «Центр социальной помощи семье и детям «Зазеркалье», занимающим должности, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению до 2018 года средней заработной платы в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

* 1. Всех работников, которым установлены стимулирующие выплаты, указанные в п. 4.3 и 4.4, необходимо ознакомить с размерами выплат, зафиксированных в ведомостях, под роспись.
  2. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливаются всем работникам Учреждения в размере:

10 процентов - при стаже работы два года;

20 процентов - при стаже работы три года;

30 процентов - при стаже работы пять лет;

35 процентов - при стаже работы десять лет;

40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы в бюджетных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

* 1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам Учреждения за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал осуществляется в размере не более 100 процентов должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются:

за качественное и своевременное оказание государственных услуг,

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

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

Директор вправе снизить размер премиальной выплаты по итогам работы за календарный год за следующие нарушения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Примерные показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал | Процент  снижения |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 50 процентов |
| 2. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 50 процентов |
| 3. | Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам | до 100 процентов |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 100 процентов |

Снижение (лишение) выплаты по итогам работы за квартал оформляется приказом директора Учреждения с обязательным отражением причин, повлекших за собой снижение (лишение). Работники, перечисленные в вышеуказанном приказе, должны быть ознакомлены с его содержанием под личную роспись.

1. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

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

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ; качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

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

Директор вправе снизить размер премиальной выплаты по итогам работы за календарный год за следующие нарушения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  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 |
| Л | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 50 процентов |
| 4. | Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам | до 100 процентов |
| 5. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 100 процентов |

Снижение (лишение) выплаты по итогам работы за календарный год оформляется приказом директора Учреждения с обязательным отражением причин, повлекших за собой снижение (лишение). Работники, перечисленные в вышеуказанном приказе, должны быть ознакомлены с его содержанием под личную роспись.

1. 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.
2. 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.

1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера
   1. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада руб. |
| Должности руково дител ей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным  квалификационным группам | | |
| 1. | Директор (1 группа оплаты груда) | 24 500 |
| 2. | Заместитель директора (1 группа оплаты труда директора) | 17 002 |
| 3. | Главный бухгалтер (1 группа оплаты труда директора) | 17 394 |

* 1. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директору Учреждения устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры.
  2. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.
  3. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

* 1. Выплата за качество производится ежемесячно, порядок установления выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год утверждается приказом Депсоцразвития Югры.
  2. 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.

* 1. Выплата за выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном п. 4.5 и 4.7 настоящего Положения.
  2. 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.
  3. 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 государственному учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

* 1. 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 по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
  2. 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 руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директором Учреждения.
  3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1:5.
  4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1:4.

1. Порядок и условия установления иных выплат
   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.

* 1. Водителям Учреждения устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) за классность:

имеющим 2 класс - в размере 10 процентов; имеющим 1 класс - в размере 25 процентов.

* 1. Работникам Учреждения при наличии ученой степени «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности:

за ученую степень «Доктор наук» в размере 25 процентов;

за ученую степень «Кандидат наук» в размере 10 процентов.

* 1. Работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года», «Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», «Заслуженный работник культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Ю1ры», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности), устанавливается ежемесячная доплата в размере 10 процентов к должностному окладу (окладу) по основной занимаемой должности.

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

* 1. 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.
  2. 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.
  3. 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.

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.

* 1. 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 производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры.

* 1. Иные выплаты, указанные в п. 6.1 настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.