

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
социальной защиты населения,
опеки и попечительства по городу
Сургуту и Сургутскому району

А.В. Смолякова

« 29 » 12 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Геронтологический центр»

Е.В. Кифорук

2023г.

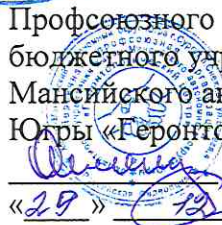


СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа –
Югры «Геронтологический центр»

О.Н. Демидович

« 29 » 12 2023г.



ИЗМЕНЕНИЕ В ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Геронтологический центр»

Вводится с 01.01.2024 г.

На основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.12.2023 года № 38-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты – Мансийского автономного округа – Югре от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», внести следующие изменения:

1.1. Пункт 1.2 изложить в следующей редакции:

«1.2. Заработная плата формируется из:

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

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением между Департаментом социального

развития Ханты - Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты - Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работников отрасли и настоящим Положением.

При наличии в штатном расписании Учреждения работников с двойным наименованием должностей, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.».

1.2. В пункте 2.1:

1.2.1. Таблицу подпункта 2.1.1 раздела II изложить в следующей редакции:

«

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	16 000,00
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	16 500,00
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий столовой	17 000,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	17 500,00
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	19 500,00
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	2 квалификационный уровень	главный механик	20 000,00

».

1.2.2. Таблицу подпункта 2.1.2 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
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	18 200,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.		заведующий отделением	21 000,00

».

1.2.3. Таблицу подпункта 2.1.3 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	15 500,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
2.1	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	18 500,00
2.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	19 000,00
2.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра палатная	19 500,00

	уровень	(постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	
2.4.	4 квалификационный уровень	Фельдшер, медицинская сестра процедурной	20 000,00
2.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	20 500,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	28 500,00

».

1.2.4. Таблицу подпункта 2.1.4 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду	18 200,00
3.3.	3 квалификационный уровень	методист	19 100,00

».

1.2.5. Таблицу подпункта 2.1.5 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ 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	18 100,00

».

1.2.6. Таблицу подпункта 2.1.6 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ 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		
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре	18 650,00

».

1.2.7. Таблицу подпункта 2.1.7 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, парикмахер, уборщик служебных помещений, буфетчик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, официант, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	13 195,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	13 995,00
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 195,00

».

1.2.8. Таблицу подпункта 2.1.8 раздела II изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	Сиделка ¹ , Помощник по уходу ¹	17 300,00
2.	заведующий прачечной ²	17 400,00
3.	специалист по закупкам ³ специалист по охране труда ⁴ , специалист по пожарной профилактике ⁵	17 500,00
4.	специалист по социальной реабилитации ⁶	18 650,00
5.	главная медицинская сестра	20 500,00

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июля 2018 года № 507н «Об утверждении профессионального стандарта «Сиделка(помощник по уходу)», Приказ Минтруда России от 31 мая 2023 года № 482н «Об утверждении профессионального стандарта «Помощник по уходу»;

² Постановление комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

³ Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н « Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

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

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 681н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»

1.3. Раздел II дополнить пунктом 2.4 следующего содержания:

«2.4. Отдельным категориям работников государственных учреждений с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

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

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

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

1.4. Пункт 4.1 изложить в следующей редакции:

«4.1. К стимулирующим выплатам относятся:
выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы за год.».

1.5. В Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 20 процентов должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);
систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.,

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

1.6. Пункт 4.4, 4.5, 4.6 изложить в следующей редакции:

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

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

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

1.7. Пункты 4.7, 4.8 признать утратившими силу.

1.8. Абзац первый пункта 4.9 изложить в следующей редакции:

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

1.9. Таблицу пункта 5.1. раздела V изложить в следующей редакции:

«

№ 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	36 789,13
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	25 530,07
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	26 119,13

».

1.10. Абзац третий пункта 5.4 признать утратившим силу.

1.11. Пункт 5.5 изложить в следующей редакции:

«5.5. Выплата за качество производится ежемесячно. Порядок определения размеров выплаты за качество и премиальной выплаты по итогам работы за календарный год, предлагаемых к установлению, утверждается приказом Депсоцразвития Югры.»

1.12. В пункте 5.6 цифры «25» заменить цифрами «50».

1.13. Пункт 5.7 признать утратившим силу.

1.14. В пункте 5.8 слова «приказом Депсоцразвития Югры» заменить словами «Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры».

1.15. В пункте 5.9:

1.15.1 В абзаце первом слова «приказом Директора Депсоцразвития Югры» заменить словами «приказом Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры».

1.15.2 Абзац пятый изложить в следующей редакции:

«Персональный коэффициент устанавливается по предложению 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.»

1.16. Абзац пятый пункта 6.1 раздела VI признать утратившим силу.

1.17. Пункт 6.7 раздела VI признать утратившим силу.

1.18. Пункт 6.8 раздела VI изложить в следующей редакции:

«6.8. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.»

1.19. Абзац третий пункта 6.9 изложить в следующей редакции:

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

1.20. Абзац четвертый пункта 6.10 дополнить словами «и не может превышать 10 тысяч рублей».

1.21. Добавить раздел VII и изложить в следующей редакции:

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

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

ФОТдир – годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения;

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

ФОТ ПК – годовой фонд на выплату персонального коэффициента, устанавливаемого в соответствии с пунктом 2.4., 5.9. настоящего Положения.

Годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТдир} = (\text{Одир} + \text{Вкач} + \text{Всев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп, где:}$$

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

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

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

Врк - районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

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

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

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

Ор - должностной оклад работника государственного учреждения;
Вкач - выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

Вкл- выплата за классность водителя;

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

Врк - районный коэффициент;

12 – количество месяцев в календарном году;

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

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

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

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

12 – количество месяцев в календарном году.».

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

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (строки 3.6, 3.8 приложения 1 к настоящему Положению), при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

7.6. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета автономного округа, и объёмов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

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

7.8. Перечисленные в настоящем Положении выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а

также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

Рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности государственного учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности государственного учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок и оценки возможности передачи несвойственных функций на аутсорсинг, передачи оказания части государственных услуг в негосударственный сектор, реализации иных мероприятий, направленных на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ).

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

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

1.22. Приложение 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственного учреждения, подведомственного Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги изложить в следующей редакции:

«

Приложение 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения,
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Геронтологический центр»

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

N 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 в коллективном договоре в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц,	проживание на территории Ханты- Мансийского автономного округа - Югры

		<p>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"</p>	
2.2.	<p>процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p>	<p>до 80 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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"</p>	<p>проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</p>
	<p>выплаты за работу в</p>		

3.	условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	размер устанавливается в коллективном договоре, не более 50 % должностного оклада, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	размер устанавливается в коллективном договоре, не более 50 % должностного оклада, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	размер устанавливается в коллективном договоре, не более 50 % должностного оклада, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от

			работы, определенной трудовым договором	
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника освобождения от работы, определенной трудовым договором	за без от	размер устанавливается в коллективном договоре, не более 50 % должностного оклада, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации	за работ	размер устанавливается в коллективном договоре, не более 50 % должностного оклада, в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации	при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	выплата за работу в ночное время		размер устанавливается в коллективном договоре, не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата сверхурочную работу	за	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей	работа за пределами рабочего времени

		152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года №35-П	
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-П	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	размер устанавливается в коллективном договоре до 10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

».

1.23. Приложение 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственного учреждения, подведомственного Депсоцразвития – Югры, оказывающих социальные услуги изложить в следующей редакции:

«

Приложение 2
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения,
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Геронтологический центр»

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества результатов служебной деятельности.

2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно каждому работнику в размере 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

3. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за качество выполняемых работ определяется табелем учета рабочего времени.

4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ.

В максимальном размере выплата за качество выполняемых работ выплачивается при выполнении следующих условий:

4.1. Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, квалифицированная подготовка документов.

4.2. Качественное оказание социальных услуг, соблюдение стандартов оказания социальных услуг, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений непосредственного руководителя, а также решений по вопросам, входящим в компетенцию работника.

4.3. Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.

4.4. Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных служебными обязанностями.

4.5. Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5. Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

6. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника служебной запиской представляет информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении, директору учреждения.

7. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленной информации директор учреждения принимает решение о размере выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя работника (руководителя структурного подразделения), с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ.

В целях объективности в учреждении могут создаваться комиссии по установлению стимулирующих выплат, которые будут рассматривать информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

8. Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, подлежащего выплате, оформляется приказом.

9. Решение о снижении выплаты за качество выполняемых работ может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ.

10. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания выплата за качество выполняемых работ за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не выплачивается.».

1.24. Приложение 3 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги изложить в следующей редакции:

«

Приложение 3
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения,
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Геронтологический 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 20 процентов должностного оклада	участие в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	разовая, устанавливается персонально для конкретного работника
2.	выплата за качество выполняемых работ	не более 50 процентов от должностного оклада работника	в соответствии с Приложением 2 настоящего положения	ежемесячно
3.	премиальные	размер	устанавливается в	1 раз в

	е выплаты по итогам работы за календарный год	устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	календарный год
--	---	--	--	-----------------

».

1.25. Приложение 4 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги изложить в следующей редакции:

«

Приложение 4
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения,
Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Геронтологический 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	устанавливаются в коллективном договоре, 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 учёной 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	устанавливаются в коллективном договоре 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", "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	ежемесячно
----	---	--	--	------------

			работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	
4.	единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 месячных должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	устанавливаются в коллективном договоре при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременно
5.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 месячных должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	устанавливаются в коллективном договоре при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году

6.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливаются в коллективном договоре к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам
----	---	---	---	---

».