

От работодателя
Директор
БУ «Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»



Э.Р.Басырова

«05» сентября 2024г.



От работников
Председатель
первичной профсоюзной организации БУ
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»



А.П. Брехт

«05» 02 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

к коллективному договору между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального
обслуживания населения» на 2023-2026 годы



**Дополнительное соглашение
о внесении изменений и дополнений
в коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»**
г. Ханты-Мансийск «05» февраля 2024 г.

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Басыровой Эливиры Рафаиловны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

коллектив работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице специалиста по охране труда административно-хозяйственной части, председателя первичной профсоюзной организации работников Брехт Александра Пиусовича, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет», с другой стороны, в дальнейшем именуемые «Стороны», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Депсоцразвития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.12.2023 № 38-нп "О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 № 03-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги", приказом учреждения от 25.12.2023 № 608-п «Об утверждении структуры и штатной численности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения», заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2023-2026 годы (далее коллективный договор), о нижеследующем:

1. Пункт 8.1.10 раздела VIII коллективного договора «Социальные гарантии, льготы и компенсации работников» изложить в следующей редакции: «Производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2 (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».

2. Пункт 9.6. раздела IX коллективного договора «Контроль за исполнением коллективного договора «Ответственность сторон и порядок информирования работников о выполнении коллективного договора»

информирования работников о выполнении коллективного договора» изложить в следующей редакции: «Исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации учитывается при установлении размера стимулирующих выплат по итогам работы за месяц и премиальных выплат по итогам работы за календарный год».

3. Приложение 1 к коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения» изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему дополнительному соглашению № 1.

4. Дополнить Раздел 7 «Рабочее время», Приложения № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору пунктом 7.1.3. следующего содержания»

«7.1.3. Ввиду определенных производственных условий отдельным работникам следующих структурных подразделений:

- Административно-хозяйственная часть;
- Социально-медицинское отделение (в том числе приемно-карантинная служба);
- Специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов (сектор "Хоспис на дому", служба "Домашний микрореабилитационный центр", сектор длительного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, социальных услугах по уходу, включаемых в социальный пакет длительного ухода);
- Отделение "Жилые помещения в домах системы социального обслуживания граждан" ("Специальный дом для одиноких престарелых " 27 квартир, 31 койко-место, "Социальные квартиры для одиноких престарелых" 276 квартир, 289 койко-мест);
- Отделение-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов (52 койко-места) (сектор милосердия (26 койко-мест), геронтологический, психоневрологический (геронтопсихиатрический) сектор (22 койко-места), сектор инвалидов трудоспособного возраста (4 койко-места);
- Специализированное отделение для оказания помощи лицам, находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (7 койко-мест).

может устанавливаться иной режим рабочего времени.

Работникам вышеуказанных структурных подразделений предоставляются выходные дни по скользящему графику и устанавливается режим гибкого рабочего времени с чередованием начала и окончания рабочего времени согласно утвержденному графику работы на текущий месяц.

График работы этих структурных подразделений утверждается Работодателем за месяц до начала месяца работы по согласованию с первичной профсоюзной организацией, заместителем директора, специалистом по кадрам и юрисконсультom.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяется работодателем, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период. Работники чередуются по сменам равномерно.

Продолжительность ежедневного отдыха должна быть вдвое больше продолжительности работ в предшествующий отдыху рабочий день (смену), согласно ст. 107 ТК РФ.

5. Приложение 6 к коллективному договору «Перечень и нормы выдачи специальной одежды и обуви, предоставляемых бесплатно работникам при исполнении ими служебных обязанностей» изложить в новой редакции согласно приложению №2 к настоящему дополнительному соглашению № 1.

6. Все остальные положения коллективного договора остаются без изменений.

7. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.

Работодатель:

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения»

Директор

Э.Р. Басырова

«05» сентября 2024 г.



От работников Учреждения:

Председатель первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения».

А.П. Брехт

«05» сентября 2024 г.

Приложение 1
к дополнительному соглашению №1

к коллективному договору между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания
населения» на 2023-2026 годы

«Приложение № 1
к Коллективному договору
БУ «Ханты-Мансийский
комплексный центр социального
обслуживания населения» на 2023-2026 годы

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский комплексный центр социального
обслуживания населения»
(далее – Положение, учреждение)**

I. 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 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 – Югры от 28.02.2017 № 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», 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 заместителей директора, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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.

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 в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Директор учреждения 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. Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги, утвержденного приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28

февраля 2017 года № 03-нп с учетом вносимых изменений и утверждается приказом директора учреждения.

2.2. Размер должностного оклада работника устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя государственного учреждения.

2.3. Водителю автомобиля должностной оклад устанавливается исходя из 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с приложением 5 к «Положению об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», утвержденного приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 03-нп от 28 февраля 2017 года.

2.4. Отдельным категориям работников с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года N 296 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Социальная поддержка граждан", устанавливается персональный коэффициент к должностному окладу.

Перечень должностей работников, 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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата 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 расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы;

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

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за работу в ночное время;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются согласно 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 устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и 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 коллективными договорами.

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности государственного учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника государственного учреждения.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

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

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

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 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 учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

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

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

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

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

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

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных	До 50

	функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	процентов
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	До 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	До 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 100 процентов

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

4.7. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий период 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.

4.8. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в учреждении установлены приложением 3 к настоящему Положению.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственных заданий или планового объема предоставляемых услуг.

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда заместителям директора, главному бухгалтеру

5.1. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с пунктом 5.1. Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, оказывающих социальные услуги, утвержденного приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп с учетом вносимых изменений.

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям директора 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.

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

5.4. 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.

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

Раздел 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;

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, утверждается коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

6.3. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере 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 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 N 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.

6.4. 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.

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

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

6.5. 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 и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплата водителям за классность, выплата за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом (применяется по факту нагрузки), 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.

6.7. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения осуществляются в пределах фонды оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1 настоящего Положения.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения 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 учреждения, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

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

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

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

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

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

7.9. Рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности 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.

Приложение 1

к Положению об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
«Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в размере 4 % должностного оклада	заклучение 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 ст. 2 закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в 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	до 50 процентов, в соответствии со ст. 3	проживание на территории Ханты-

	работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;	закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	Мансийского автономного округа – Югры
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты 3.1.-3.4. не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей);	не более 50% от должностного оклада	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания;	не более 50% от должностного оклада	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	не более 50% от должностного оклада	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

			отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	не более 50% от должностного оклада	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	выплата за выполнение работ различной квалификации;	не более 50% от должностного оклада	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	не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П	работа за пределами рабочего времени
3.8.	выплата за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)

		июня 2018 года N 26-П	
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	до 10 процентов к должностному окладу	продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов

Приложение 2 к Положению
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение служебных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях повышения эффективности и качества 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. Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.

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

4.4. 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.

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

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

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, 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, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

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

В целях объективности в учреждении могут создаваться комиссии по установлению стимулирующих выплат, которые будут рассматривать информацию о фактах 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.

Приложение 3к Положению
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность и высокие результаты 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 выплаты по итогам работы за календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.7 настоящего Положения	1 раз в календарный год

Приложение 4 к Положению
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»

Порядок и условия установления иных выплат

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодично сть осуществле ния 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 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	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,	ежемесячно

			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 работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	
4.	единовременная выплата молодым специалистам	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	устанавливаются в коллективном договоре при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовременно
5.	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	устанавливаются в коллективном договоре при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году

		занимаемой должности		
6.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональн ым праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливаются в коллективном договоре к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничны м дням, профессион альным праздникам

Приложение 5 к Положению
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»

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

1. Водитель автомобиля.

Приложение 2
к дополнительному соглашению №1
к коллективному договору между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский
комплексный центр социального обслуживания населения» на 2023-2026 годы

Приложение № 6
к коллективному договору
БУ «Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»

**Перечень и нормы
выдачи специальной одежды и обуви, предоставляемых бесплатно
работникам при исполнении ими служебных обязанностей**

Должность	Наименование спецодежды	Норма выдачи	Срок носки (лет)
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п.4030), приложение 2 п. 4.7.	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Пальто, полупальто, плащ для защиты одежды от воды	1	2
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1	1
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12	1
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
	Каскетка защитная от механических воздействий	1	2
	Куртка утепленная	1	1,5
	Брюки утепленные	1	1,5
	Валенки	1	2
	Сапоги кожаные утепленные	1	2
Дворник (п. 997) приложение 2 п. 4.7.	Жилет сигнальный повышенной видимости	1	1
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1	2
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1	1

	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12	1
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12	1
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
	Куртка утепленная	1	1,5
	Брюки утепленные	1	1,5
	Валенки	1	2
	Сапоги кожаные утепленные	1	2
Фельдшер (п. 4982)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	1
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1	1
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1	1
	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1	До износа
Повар (п. 3593)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
Уборщик служебных помещений (п. 4932)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1	1
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12	1

	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
Врач (п. 829)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	1
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1	1
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1	1
	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1	до износа
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу (п.2435)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	1
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1	1
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1	1
	Противоаэрозольные, с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1	До износа
Кастелянша (п. 1491)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
Кладовщик (п. 1511)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1	1

	(ударов)		
Кухонный рабочий (п. 1776)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1	1
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12	1
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
Водитель автомобиля (п.783)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1	1
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1	2
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1	1
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1	1
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12	1
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1	1
	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1	1

**В настоящем документе пронумеровано,
пронумеровано и скреплено печатью**

30 (тридцать) листов

Специалист по ОТ

А.П.Брект

