

Дополнительное соглашение № 4
к коллективному договору от 27.05.2020 г.
между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям»
на 2020-2023 годы

Одобрено на заседании комиссии
по проведению коллективных переговоров
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям»
(протокол от 22.12.2022 г. №10)


От работодателя:
Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям»


О.В. Семенихина

«29» декабря 2022 г.



От работников:
Председатель Совета трудового коллектива бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям»


Е.В. Китайкина

«29» декабря 2022 г.



Работодатель в лице директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» Семенихиной Оксаны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» в лице председателя Совета трудового коллектива Китайкиной Елены Вячеславовны выбранной общим собранием трудового коллектива (протокол №1 от 04.05.2017 года), председателя первичной профсоюзной организации Яшонкиной Светланы Владимировны, с другой стороны, вместе в дальнейшем именуемые Стороны, на основании протокола №10 заседания комиссии по проведению коллективных переговоров от 22.12.2022 года заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в коллективный договор между работниками и работодателем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» на 2020-2023 годы, следующие изменения:

1.1. Приложение 2 к коллективному договору между работниками и работодателем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» на 2020-2023 годы, изложить в новой редакции:

«Приложение 2
к коллективному договору
между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье
и детям» на 2020-2023 годы

**Положение об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям»**

I. Общие положения

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", постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного

утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 августа 2019 года № 730-р « О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 01.08.2019 №706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», отраслевым соглашением между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2017 – 2019 годы от 08 декабря 2016 года (далее – Соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок установления оклада (должностного оклада) работникам учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

Положение регламентирует порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям», подведомственного Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – работники учреждения, Учреждение, Депсоцразвития Югры – соответственно).

1.1. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы работников (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах, в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

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.

В случае призыва на срочную военную службу в армию – после службы в армии, в течение двух календарных лет по окончании таких учреждений.

1.2. Заработная плата работников учреждения 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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на очередной финансовый год, а также в пределах субсидий, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

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 Приложения.

В случае если размер заработной платы (при условии выполнения норм труда и норм рабочего времени) не достигает величины минимального размера оплаты

труда, работникам учреждения производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения в пределах субсидий на выполнение государственного задания.

1.4. Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Место и порядок выплаты заработной платы определяются индивидуальными трудовыми договорами.

1.6. Дни выплаты заработной платы и размер заработной платы за первую половину месяца устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

1.7. Заработная плата выплачивается, только в денежной форме (в рублях).

II. Порядок установления оклада (должностного оклада) работникам 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 - 2.1.6 пункта 2.1 настоящего Положения:

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

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

руководителей, специалистов и служащих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12 020,78
1.3.	3 квалификационный уровень	шеф-повар, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 072,27
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрист-консульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	12 257,65
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12 871,68
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13 485,81
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 097,44

2.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
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	14 143,67
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
3.1.		заведующий отделением	15 467,27

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	1	инструктор по труду	14 143,67

	квалификационный уровень		
2.3.	3 квалификационный уровень	методист	14 489,24

2.1.4. 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 общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах:

№ 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; кастелянша, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 734,71
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 791,92
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4	11 849,14

	уровень	и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 917,79
2.3.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 969,29
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	12 015,06

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	Ассистент по оказанию технической помощи <1>,	12 015,06
2.	Специалист по закупкам <2>, специалист по охране труда <3>,	12 257,65
3.	Специалист по работе с семьей <4>	14 317,95

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта

"Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья";

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<3> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»

<4> Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей";

2.2. 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 Учреждения.

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

Перечень работников, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлен в приложении 7 к коллективному договору.

2.3.1. Работникам, занимающим должности:

бухгалтер;

документовед;

инженер по АСУП;

повар;

психолог;

экономист;

юрисконсульт,

на основании решения тарифно-квалификационной комиссии Учреждения может быть установлена внутридолжностная категория, квалификационный уровень в соответствии с квалификационным разрядом.

Состав и положение о работе тарифно-квалификационной комиссии утверждается приказом Учреждения.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент к заработной плате;
процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
выплата за совмещение профессий (должностей);
выплата за 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. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, оформляются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и (или) приказом Учреждения.

3.2.1. 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.

3.2.2. 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".

3.3. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3.1. Районный коэффициент к заработной плате устанавливаются в размере 1,7 в соответствии со статьей 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.3.2. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в размере до

50% в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Условием осуществления выплат является проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Выплаты работникам оформляются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и (или) приказом Учреждения

Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

3.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся 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 праздничные дни, выплата за разделение рабочего дня на части.

3.4.1. 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 устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и на срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Данная выплата производится в размере до 50% должностного оклада замещаемого работника, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и (или) приказом Учреждения.

Данные выплаты не могут применяться одновременно к одному работнику.

3.4.2. Выплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации, при осуществлении работником своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и (или) приказом Учреждения, на срок, на который она устанавливается. Размер

выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема работы различной квалификации. Данная выплата производится в размере до 50% должностного оклада замещаемого работника.

3.4.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) и устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и (или) приказом Учреждения.

3.4.4. Выплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Условием выплаты является работа за пределами рабочего времени работника, установленного в приложении 1 к коллективному договору. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, оформляется приказом Учреждения.

3.4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Основанием для оплаты или предоставления дня отдыха является приказ Учреждения. Выплаты производить с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П. При оплате в выходной день или нерабочий праздничный день, а также в повышенном размере учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни).

Компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент к заработной плате;

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

Стимулирующие выплаты:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ (за качество, коэффициент эффективности деятельности работника (КЭД));

выплата за выслугу лет.

3.4.6. Выплата за разделение рабочего дня на части устанавливается в соответствии со статьей 105 Трудового кодекса Российской Федерации. Условием установления выплаты является разделение продолжительности рабочего дня на части с перерывом более двух часов. Размер выплаты устанавливается до 10% к должностному окладу и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и (или) приказом Учреждения.

3.5. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

Исключением считается компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. Источником финансирования компенсационных выплат является субсидия, полученная из бюджета автономного округа.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

4.2. 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 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 работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

При установлении размера выплаты за интенсивность работы учитывается:

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;

проведение профилактических мероприятий, направленных на обеспечение комплексной безопасности работников и клиентов Учреждения, обеспечение охраны труда;

проведение санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий, направленных на предотвращение возникновения и распространение инфекционных заболеваний);

систематическое выполнение дополнительных заданий и мероприятий по исполнению плана государственного заказа, государственного задания;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не носят обязательный характер, устанавливаются при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, могут носить единовременный характер или устанавливаться на срок не более года.

Максимальный предел данной выплаты устанавливается в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения является приказ директора Учреждения.

Порядок назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику определен в приложении к настоящему Положению.

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

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

4.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ не носят обязательный характер, устанавливаются при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

Максимальный предел данной выплаты устанавливается в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

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

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

Основанием для выплаты за качество выполняемых работ является приказ Учреждения.

Порядок назначения выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения установлен в приложении к настоящему Положению.

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения, указанных в приложении 4 к коллективному договору, для обеспечения достижения значений, в соответствии в постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13 декабря 2019 года N 498-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, размер применения (установления) КЭД, порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

Порядок и условия установления размера КЭД отдельным категориям работников установлены в приложении к настоящему Положению.

Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом Учреждения.

Размер КЭД устанавливается ежемесячно индивидуально каждому работнику с учетом его вклада в результаты деятельности Учреждения согласно критериям оценки, утвержденным приказом Депсоцразвития Югры.

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

Размер КЭД устанавливается в процентном соотношении от суммы доплаты согласно приказа Депсоцразвития Югры.

4.5. 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.

Основанием для выплаты за выслугу лет является приказ Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в государственных учреждениях социального обслуживания (социальной защиты), здравоохранения, образования, науки, культуры, спорта, других учреждениях бюджетной сферы, органах государственной власти, государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

Выплата за выслугу лет работникам оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом Учреждения.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам Учреждения за фактически отработанное время, не позднее месяца, следующего за отчетным кварталом, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал устанавливается за:
качественное и своевременное оказание государственных услуг за квартал;
качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности за квартал.

Размер премии по итогам работы за квартал устанавливается не более 100% должностного оклада и осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал не носят обязательный характер, устанавливаются при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал устанавливается индивидуально каждому работнику.

Премияльная 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.

Порядок, перечень показателей для определения размера премии по итогам работы за квартал и его снижения, установлены в приложении к настоящему Положению.

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

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год устанавливается за:

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности за календарный год.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год формируется (состоит) из:

- должностного оклада;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районного коэффициента к заработной плате;
- процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплаты за выслугу лет;
- персонального коэффициента;
- выплаты водителям за классность;
- выплаты за ученую степень;
- выплаты за почетное звание;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу молодым специалистам;
- выплаты за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Порядок, перечень показателей для установления премии по итогам работы за календарный год, размера ее снижения, установлены в приложении к настоящему Положению.

Премияльная 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.

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

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Приложения.

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

4.11. Источником финансирования стимулирующих выплат является субсидия, полученная из бюджета автономного округа.

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

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	директор, в том числе по группе оплаты труда директоров:	
1.1.	I группа	30 322,80
1.2.	II группа	28 352,11
1.3.	III группа	26 509,80
1.4.	IV группа	24 786,60
2.	заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора	
2.1.	I группа	21 042,71
2.2.	II группа	19 675,28
2.3.	III группа	18 397,23
2.4.	IV группа	17 201,21
3.	главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора	
3.1.	I группа	21 528,24
3.2.	II группа	20 181,06
3.3.	III группа	18 836,29
3.4.	IV группа	17 490,38

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

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Директору Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за качество;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

5.10. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и 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 директора 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".

5.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с настоящим коллективным договором и в порядке, установленном в приложении к настоящему Положению.

5.12. 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 с учетом требований настоящего Положения и приложения к нему. Оформляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и (или) приказом Учреждения.

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

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

VI. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:
выплата водителям за классность;
выплата за ученую степень;
ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;
единовременная выплата молодым специалистам;
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
единовременное премирование к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам;
единовременная выплата на оздоровление;
доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

6.2. Водителям учреждения устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) за классность:

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

Условием для осуществления выплаты является наличие документа, подтверждающего класс.

Основанием для выплаты работникам является приказ Учреждения.

Оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), приказом Учреждения.

6.3. Работникам учреждения при наличии ученой степени «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень по основной занимаемой должности:

- за ученую степень «Доктор наук» в размере 25 процентов;
- за ученую степень «Кандидат наук» в размере 10 процентов.

Условием для осуществления выплаты является наличие документа, подтверждающего наличие ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности.

Основанием для выплаты работникам является приказ Учреждения.

Оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), приказом Учреждения.

6.4. 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 – Югры», «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 окладу (должностному окладу) по основной занимаемой

должности.

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

Условием для осуществления выплаты является наличие документа, подтверждающего наличие почетного звания.

Основанием для выплаты работникам является приказ Учреждения.

Оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), приказом Учреждения.

6.5. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования, ежемесячно устанавливается надбавка в размере 3 процентов должностного оклада на срок не более 2-х лет со дня приема на работу.

Надбавка 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.

Условием для осуществления выплаты является наличие документа, подтверждающего право выплаты (диплом о среднем профессиональном образовании или высшем образовании по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам), трудовая книжка (при наличии).

Основанием для выплаты работникам является приказ Учреждения.

Оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), приказом Учреждения на срок на который она устанавливается.

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

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года 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. в течение одного года со дня получения соответствующего образования.

В фонд оплаты труда для начисления единовременной выплаты молодым специалистам включаются:

должностной оклад;

ежемесячной надбавки к должностному окладу молодого специалиста;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Условием для осуществления выплаты является наличие документа, подтверждающего право выплаты (диплом о среднем профессиональном

образовании или высшем образовании по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам), трудовая книжка (при наличии).

Основанием для выплаты работникам является заявление работника, приказ Учреждения.

Оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), приказом Учреждения.

6.7. Работники учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в размере одного месячного фонда оплаты труда.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

Единовременная выплата формируется (состоит) из:

должностного оклада;

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

районного коэффициента к заработной плате;

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

выплаты за выслугу лет;

персонального коэффициента;

выплаты водителям за классность;

выплаты за ученую степень;

выплаты за почетное звание;

ежемесячной надбавки к должностному окладу молодым специалистам;

выплаты за работу в группах для детей, инфицированных туберкулезом.

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

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

Основанием для единовременной выплаты является приказ Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

Единовременная выплата не осуществляется:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев);

- работникам в случае увольнения по любым основаниям и неиспользования ранее права на единовременную выплату в текущем календарном году.

6.8. В порядке и условиях, установленных в настоящем Положении, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным, праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.8.1. Работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65 лет, проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, не менее 10 лет, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, производится единовременная выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам выплачивается работникам по основному месту работы;

6.8.2. 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.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается работникам по основной занимаемой должности в штате учреждения, состоящим на дату издания приказа о премировании.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается работникам по основному месту работы и работникам, работающим на месте основного работника, находящегося в декретном отпуске по уходу за ребенком.

Основанием для единовременного премирования работников к юбилейным датам является приказ Учреждения.

Основанием для единовременного премирования работников к праздничным дням, профессиональным праздникам является приказ Учреждения, изданный на основании приказа Депсоцразвития Югры.

6.9. Работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременная выплата в размере 3000,00 рублей.

Выплата производится в январе следующего календарного года на основании приказа Учреждения, согласно заявлений работников с отметкой кадровой службы об отсутствии листков нетрудоспособности за прошедший календарный год.

Выплата на оздоровление не производится:
работникам, проработавшим в Учреждении неполный календарный год;
работникам, принятым по совместительству;
работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
работникам, в случае увольнения по любым основаниям на дату издания приказа с кем произведен окончательный расчет.

6.10. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, работнику осуществляется доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

6.11. Иные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1 настоящего Положения.

6.12. Источником финансирования иных выплат является субсидия, полученная из бюджета автономного округа.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

7.2. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

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

а) для директора государственного учреждения:

$$\text{ФОТ год (дир)} = ((\text{Оклдир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Оклдир} + \text{В стаж}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

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

В стаж - выплата руководителю за выслугу лет;

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

В р. коэф - районный коэффициент;

б) государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера:

$$\text{ФОТ год уч.} = \sum \text{ФОТ р. уч.} \text{ФОТ р. уч.} = ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{Вкл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 13 + ((\text{Окл р.} + \text{В стаж} + \text{В кл. вод.}) * \text{В сев.} * \text{В р. коэф.}) * 12) * 10\%$$
, где:

Окл р. - должностной оклад работника государственного учреждения;

В стаж - выплата сотруднику за выслугу лет;

В кл. вод. - выплата за классность водителя;

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

В р. коэф - районный коэффициент.

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 при расчете планового фонда оплаты труда формируются индивидуально для каждого работника.

7.6. Фонд оплаты труда сотрудников 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.

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

7.8. Стимулирующая выплата "коэффициент эффективности деятельности работника" рассчитывается отдельно от фонда оплаты труда.

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

7.10. 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.

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

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

Раздел VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора, вступает в силу с момента его утверждения в установленном порядке и действует в течение срока действия коллективного договора.

8.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение осуществляются с согласия сторон, заключивших коллективный договор, и регистрируются в установленном порядке.»

2. Условия Коллективного договора между работодателем и работниками бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» на 2020-2023 годы, не затронутые настоящим дополнительным соглашением №4, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

3. Настоящее дополнительное соглашение № 4 является неотъемлемой частью коллективного договора между работодателем и работниками бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский центр социальной помощи семье и детям» на 2020-2023 годы и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 10 декабря 2022 года.

Протишуровано, пронумеровано и
скреплено печатью Учреждения
29 (Двадцать девять) листов.

Директор
Семеннихина
О.В. Семеннихина

