

Представитель «Работодателя»

Директор бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского
автономного округа – Югры
«Излучинский дом-интернат»




Козионов Н.В.

«19» 2023г

Представитель «Работников»

Председатель первичной профсоюзной
организации
бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского
автономного округа – Югры
«Излучинский дом-интернат»


Плакса О.В.
«19» 2023г

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

бюджетного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа –
Югры «Излучинский дом-интернат» на период с «20» мая 2022г.
по «19» мая 2025г

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован	в отделе труда администрации Нижнеартвовского района
Регистрационный номер	439/416/2
« 12 »	января 2023г.
Ведущий специалист	
	Сережова И.С.
(подпись)	(Ф.И.О.)

п.г.т. Излучинск
2023 г.

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Излучинский дом - интернат» (далее по тексту «Учреждение»), в лице директора Козионова Николая Владимировича (именуемый «Работодатель»), с одной стороны и работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Плаксы Оксаны Владимировны, с другой стороны, являющиеся сторонами коллективного договора, в соответствии с приказом Департамента социального развития ХМАО – Югры от 22.11.2022 № 43-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги», Федеральными законами РФ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 14.07.2022 № 240-ФЗ, 14.07.2022 № 273-ФЗ, 07.10.2022 № 376-ФЗ, 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 2020-2022 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Излучинский дом-интернат» следующие дополнения и изменения:

1.1. *Раздел 3. Оплата и нормирование труда* дополнить пунктами 3.11, 3.12, 3.13 в следующей редакции:

«3.11. Премияльная выплата по итогам работы работникам за календарный год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности за фактически отработанное время, согласно табелю учета рабочего времени, включая дни служебных командировок.

3.12. При установлении стимулирующей выплаты за интенсивность работы определяются следующие показатели, характеризующие степень напряженности в процессе труда:

легкая до 15%,
средняя до 30%,
напряженная до 50%.

Условия осуществления выплат:

особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения (устранение аварий, неполадок, последствий стихийных бедствий и др.)

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др. (качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и др.);

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором (выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Степень напряженности и условия выплаты за интенсивность работы указываются в служебных записках о показателях эффективности деятельности работников.

3.13. Порядок установления стимулирующих выплат, порядок выплат за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются локальными актами учреждения».

1.2. *Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации* пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

«6.2. Осуществлять единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда. 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.

Единовременная премия выплачивается работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, с заключенным срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ».

2. Приложение 1 «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Излучинский дом-интернат», оказывающих социальные услуги» к коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Излучинский дом-интернат» изложить в новой редакции:

«Приложение 1
к Коллективному договору
БУ «Излучинский дом-интернат»

Положение

об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Излучинский дом - интернат», оказывающих социальные услуги

Раздел 1. 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 N 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 N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 года № 3-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями и дополнениями) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

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

порядок и условия установления иных выплат;

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.

Месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности для определения размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, премиальной выплаты по итогам работы за календарный год, единовременной выплаты молодым специалистам 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;

выплата за ученую степень;

выплаты за почетное звание;

ежемесячной надбавки к должностному окладу молодым специалистам.

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 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.

Раздел 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 года № 3-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с учетом изменений и дополнений).

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 директора Учреждения.

2.3. Работникам 1 - 3 квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы "Обще отраслевые 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" в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Раздел 3. 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. Перечень, условия и предельные размеры компенсационных выплат устанавливаются Учреждением согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 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 N 76-оз "О гарантиях и

компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

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 в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

Раздел 4. 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 государственного учреждения.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность 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;

выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

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

выплата за качество;

коэффициент эффективности деятельности работника (далее - КЭД).

4.4.1. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года N 287 "О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников".

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

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

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

4.4.2. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения для 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".

Перечень должностей работников Учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - Депсоцразвития Югры).

Порядок утверждения предельного размера КЭД устанавливается приказом Депсоцразвития Югры.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения в размере, установленном в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

При установлении премияльных выплат по итогам работы за квартал следует учитывать следующие показатели:

качественное и своевременное оказание государственных услуг;

качественное, своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, квалифицированная подготовка и оформление документов;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 100 процентов должностного оклада.

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

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

N п/п	Показатели	Процент снижения
1.	Некачественное и несвоевременное оказание государственных услуг	до 100 процентов
2.	Несвоевременное, некачественное выполнение основных функций и должностных обязанностей, не квалифицированная подготовка и оформление документов	до 100 процентов
3.	Несоблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	до 100 процентов

4.7. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии 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.

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, выполнения государственного задания;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

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

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

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

N п/п	Показатели	Процент снижения
1.	Некачественное и несвоевременное оказание государственных услуг, не выполнение государственного задания	до 100 процентов
2.	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации	до 100 процентов
3.	Некачественное выполнение основных функций и должностных обязанностей	до 100 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к получателям социальных услуг, коллегам	до 100 процентов

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

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника 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.

4.10. Перечень, предельные размеры, показатели и критерии стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 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 28.02.2017 года № 3-нп (с изменениями и дополнениями).

5.2. Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда для установления должностного оклада директора 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 устанавливается приказом Депсоцразвития Югры в порядке, предусмотренном 4.5 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 директору 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
3.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 50 койко-мест до 89 койко-мест психоневрологического профиля	70 процентов
4.	Учреждение предоставляет социальные услуги гражданам особой категории в отделениях мощностью от 90 койко-мест и выше психоневрологического профиля	100 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 защиты населения по г. Нижневартовску и Нижневартовскому району на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда Учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

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

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 приказом руководителя Учреждения.

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

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

Раздел 6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

выплата водителям за классность;

выплата за ученую степень;

выплата за почетное звание;

ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Перечень иных выплат устанавливаются Учреждением согласно перечню, установленному приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности.

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

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

6.6. В порядке и условиях, установленных в разделе 6 коллективного договора учреждение 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.

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

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

Раздел 7. 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.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения устанавливается в соответствии с Разделом VII положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития – Югры, оказывающих социальные услуги, утвержденного приказом Депсоцразвития Югры от 28.02.2017 № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития – Югры, оказывающих социальные услуги (с изменениями и дополнениями).

Приложение 1
к положению об установлении системы оплаты
труда работников Учреждения,
подведомственного Департаменту социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
оказывающих социальные услуги

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	размер выплаты устанавливается в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда: - класс (подкласс) условий труда – 3.1. в размере 4 %; - класс (подкласс) условий труда – 3.2., 3.3. в размере 8 %.	заключение (оценка) специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1.7 в соответствии со статьей 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

		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"	
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 процентов в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
3.	выплаты за работу в условиях,		

	отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 - 3.4, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	Размер выплаты устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за расширение зон обслуживания	Размер выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.3.	выплата за увеличение объема работы	Размер выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором

		Российской Федерации)	
3.4.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации)	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.5.	Выплата за выполнение работ различной квалификации	размер устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации	при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково
3.6.	выплата за работу в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации)	работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
3.7.	выплата за сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (в соответствии со	работа за пределами рабочего времени

		статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации)	
3.8.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	размер выплаты за работу в выходные или не рабочие праздничные дни устанавливается в разделе 3 коллективного договора в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П	работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)
3.9.	выплата за разделение рабочего дня на части	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 Учреждения,
подведомственного Департаменту социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
оказывающих социальные услуги

Показатели
эффективности деятельности работников государственного учреждения

№ п/п	Перечень показателей эффективности	Размер выплат
1	2	3
1	Соблюдение трудовой дисциплины	до 50% от должностного оклада
2	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	до 50% от должностного оклада
3	Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах)	до 50% от должностного оклада
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	до 50% от должностного оклада
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	до 50% от должностного оклада
6	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	до 50% от должностного оклада
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 50% от должностного оклада
8	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде (исполнительская дисциплина)	до 50% от должностного оклада
9	Высокое качество выполняемой работы	до 50% от должностного оклада
10	Персональный вклад работника в общие результаты деятельности	до 50% от должностного оклада
11	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	до 50% от должностного оклада

Приложение 3
к положению об установлении системы оплаты
труда работников Учреждения,
подведомственного Департаменту социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
оказывающих социальные услуги

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 работы	не более 50 процентов должностного оклада	высокая интенсивность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором. Размер выплаты за каждый показатель устанавливается разделом 3 коллективного договора	ежемесячно

2.	выплата за качество выполняемых работ:			
2.1.	выплата за качество	не более 50 процентов должностного оклада	устанавливается: 1) за наличие квалификационной категории в следующих размерах к должностному окладу: - при наличии второй квалификационной категории 10%; - при наличии первой квалификационной категории 15%; - при наличии высшей квалификационной категории 20%. 2) за показатели эффективности деятельности работников, которые утверждены приложением 2 настоящего Положения. Размер выплаты за каждый показатель эффективности деятельности работников, устанавливается не более 50 процентов должностного оклада	разовая, не чаще 1 раза в месяц
2.2.	коэффициент эффективности деятельности работника	предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	перечень должностей устанавливается приказом Депсоцразвития Югры, порядок устанавливается положением о комиссии по установлению КЭД работникам учреждения в	ежемесячно до достижения установленных значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года N 296 "Об

			соответствии с критериями утвержденными приказом Депсоцразвития Югры	утверждении государственной программы Российской Федерации "Социальная поддержка граждан"
3.	выплата за выслугу лет	устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10 процентов - при стаже работы два года; 20 процентов - при стаже работы три года; 30 процентов - при стаже работы пять лет; 35 процентов - при стаже работы десять лет; 40 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет. Заведующим стационарными отделениями, врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу психоневрологических интернатов, домов-интернатов всех типов (отделений),	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 Российской Федерации. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе	ежемесячно

		геронтологических центров (отделений) в размере должностному окладу: 10 процентов - при стаже работы два года; 20 процентов - при стаже работы три года; 30 процентов - при стаже работы пять лет; 45 процентов - при стаже работы семь лет; 50 процентов - при стаже работы десять лет; 60 процентов - при стаже работы более пятнадцати лет		
4.	премиальные выплаты по итогам работы за период;			
4.1.	квартал (для работников)	не более 100 процентов должностного оклада	устанавливается разделом 4 Положения об оплате труда работников учреждения	1 раз в квартал
4.2.	календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается разделом 4 Положения об оплате труда работников учреждения	1 раз в календарный год

Приложение 4
к положению об установлении системы оплаты
труда работников Учреждения,
подведомственного Департаменту социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
оказывающих социальные услуги

Порядок и условия установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата водителям за классность	в процентах к должностному окладу: имеющим 2 класс - в размере 10 процентов; имеющим 1 класс - в размере 25 процентов	устанавливается разделом 6 Положения по оплате труда работников учреждения 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	устанавливается разделом 6 Положения по оплате труда работников учреждения 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,	в размере 10 процентов к должностному окладу	устанавливается разделом 6 Положения по оплате труда работников учреждения при наличии документа,	ежемесячно

	<p>указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)</p>		<p>подтверждающего почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации" "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года", "Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник здравоохранения Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник культуры Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник образования Ханты- Мансийского автономного округа</p>	
--	--	--	--	--

			- Югры"	
4.	ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам	в размере 3 процентов должностного оклада	молодым специалистам на срок не более 2 лет со дня приема на работу	ежемесячно
5.	единовременная выплата молодым специалистам	2 фонда оплаты труда по занимаемой должности	устанавливается разделом 6 Положения по оплате труда работников учреждения при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовремен но
6.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	1 фонд оплаты труда по занимаемой должности	устанавливается разделом 6 Положения по оплате труда работников учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году
7.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения к праздничным дням, профессиональным праздникам	разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессиональным праздникам

Приложение 5
к положению об установлении системы оплаты
труда работников Учреждения,
подведомственного Департаменту социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
оказывающих социальные услуги

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

1. Водитель автомобиля.
2. Слесарь.
3. Тракторист.

».

3. Внести в приложения № 3 Правил внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Излучинский дом-интернат» к коллективному договору БУ «Излучинский дом - интернат» следующее дополнение:

3.1. В абзац 5 пункт 5.9. раздел 5 Рабочее время и время отдыха, учет рабочего времени после слов «вахтовым методом,» дополнить словами «призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,».

4. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в силу с момента подписания сторонами, в части пункта 2 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 10.12.2022.