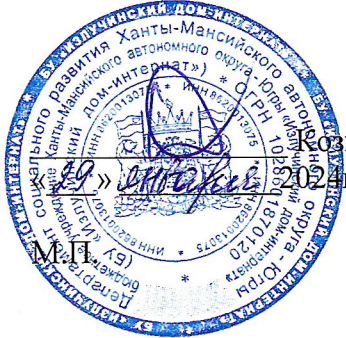


**Представитель «Работодателя»**

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



Созионов Н.В.

«19» 2024г

**Представитель «Работников»**

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

 Плакса О.В.  
«19» 2024г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4  
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 Нижневартовского района
Регистрационный номер <u>473/416/4</u>
« <u>06</u> » <u>февраля</u> 20 <u>24</u> г. <small>(дата регистрации)</small>
<u>Иванов Иван Иванович</u> <small>(должность)</small>
<u>И.И. Федосеев</u> <small>(подпись) (Ф.И.О.)</small>

п.г.т. Излучинск  
2024 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 25.12.2023 № 38-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», 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* пункт 3.12 изложить в следующей редакции:

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

- легкая до 10%,
- средняя до 15%,
- напряженная до 20%.

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 руководителей структурных подразделений».

1.2. *Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации* абзац 3 пункта 6.2, пункт 6.10 изложить в следующей редакции:

«абзац 3 пункта 6.2. Размер такого премирования определяется приказом Депсоцразвития Югры и не может превышать 10 тысяч рублей».

«6.10. Постановление Думы Ханты-Мансийского АО - Югры от 29 ноября 2023 г. N 951 "Об утверждении официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "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" (с изменениями и дополнениями).»

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 № 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" (с изменениями и дополнениями), 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, отраслевым соглашением между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работников отрасли и настоящим Положением.

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

1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним



местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Руководитель государственного учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников государственных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Учреждения руководствуются настоящим Положением при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров 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.

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

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

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

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



### **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 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.7. Размер компенсационных выплат, а также порядок, перечень и условия их предоставления устанавливаются 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 и высокие результаты работы;  
выплата за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность (соразмерность) - вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

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

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



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

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

Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный год является приказ Депсоцразвития Югры.

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

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

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

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

№ 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 50 процентов
3.	Некачественное выполнение основных функций и должностных обязанностей	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к получателям социальных услуг, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

4.7. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий период и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

4.9. 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;

премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

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

5.6. Максимальный размер выплаты за качество руководителю государственного учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу, но не более 50 процентов.

Выплата за качество руководителю государственного учреждения начисляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

5.7. 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 Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры.

5.8. 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 Департамента государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению 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



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 предложению Депсоцразвития Югры на один год с первого числа месяца следующего за месяцем, когда государственному учреждению присвоен статус ресурсного и (или) опорного, или вручен диплом победителя или призера Всероссийского конкурса.

5.9. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору Учреждения устанавливаются трудовым договором по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 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 N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы".

5.10. 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.

5.11. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (выплата за ученую степень, выплата за почетное звание, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и другие) заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.12. 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.

5.13. 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;  
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. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

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

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

6.5. 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 Депсозразвития Югры и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплата водителям за классность, выплата за ученую степень, выплата за почетное звание начисляются к должностному окладу работника 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.



6.7. 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



		<p>статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П</p>	
3.8.	<p>выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>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</p>	<p>работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)</p>
3.9.	<p>выплата за разделение рабочего дня на части</p>	<p>до 10 процентов к должностному окладу</p>	<p>продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов</p>

**Приложение 2**  
**к положению об установлении системы оплаты**  
**труда работников Учреждения,**  
**подведомственного Департаменту социального развития**  
**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,**  
**оказывающих социальные услуги**

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

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

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

**4. Условия для выплаты за качество выполняемых работ.**

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

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

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

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

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

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

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

N п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественное оказание социальных услуг, несоблюдение стандартов оказания социальных услуг, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100 процентов
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем,	до 100 процентов



	жалоб от организаций и граждан	
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, получателям социальных услуг	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

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

В целях объективности в учреждении создана комиссия по установлению стимулирующих выплат, которая рассматривает информацию о фактах нарушения условий, перечисленных в настоящем Приложении с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

**Приложение 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 и высокие результаты работы	не более 20 процентов должностного оклада	участие в выполнении важных работ, мероприятий; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	разовая, устанавливается персонально для конкретного работника
2.	выплата за качество выполняемых работ	не более 50 процентов от должностного оклада работника	в соответствии с приложением 2 настоящего Положения	ежемесячно
3.	премиальные выплаты по итогам работы за календарный год	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливается в коллективном договоре за качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания с учетом пункта 4.5 настоящего Положения	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	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору при наличии документа, подтверждающего класс	ежемесячно
2.	выплата за ученую степень	в процентах к должностному окладу: за ученую степень "Доктор наук" - в размере 25 процентов; за ученую степень "Кандидат наук" - в размере 10 процентов	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору при наличии документа, подтверждающего наличие ученой степени и условия соответствия ученой степени профилю деятельности государственного учреждения или занимаемой должности	ежемесячно
3.	выплата за почетное звание (при наличии у работника нескольких почетных званий, указанных выше, доплата устанавливается по одному из оснований)	в размере 10 процентов к должностному окладу	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору при наличии документа, подтверждающего почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР"	ежемесячно

			по 31 декабря 1991 года", "Заслуженный работник социальной защиты населения Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник здравоохранения Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник культуры Ханты- Мансийского автономного округа - Югры", "Заслуженный работник образования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры"	
4.	единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору при соответствии требованию к определению - молодой специалист	единовремен но
5.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 должностных окладов с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	1 раз в календарном году



		занимаемой должности		
6.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональн ым праздникам	размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры	устанавливаются разделом 6 Приложения 1 к коллективному договору к праздничным дням, профессиональным праздникам	Разовое (не более 3 раз в год), к праздничным дням, профессионал ьным 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 - сантехник.
3. Тракторист.

».

3. По всему тексту коллективного договора и его приложений к коллективному договору слова «слесарь» заменить словами «слесарь-сантехник» в соответствующих падежах.

4. По всему тексту коллективного договора и его приложений к коллективному договору слова «сиделка» заменить словами «помощник по уходу» в соответствующих падежах.

5. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в силу с момента подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 в части пунктов 1, 2, 3, в части пункта 4 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.