ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ (ДЕПСОЦРАЗВИТИЯ ЮГРЫ)

ПРИКАЗ

«1» августа 2019 г. № 706-р

г. Ханты-Мансийск

Об утверждении положения
о порядке применения, порядка
утверждения и методики расчета
коэффициента эффективности
деятельности, перечня должностей,
единого подхода определения
средней заработной платы

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (приложение 1);

1.2. Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и устанавливаются коэффициенты эффективности деятельности (приложение 2);

1.3. Порядок утверждения предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (приложение 3);

1.4. Методику расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (приложение 4);

1.5. Единый подход определения плановой средней заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, для определения размера коэффициента эффективности деятельности (приложение 5).

2. Начальникам Управлений социальной защиты населения осуществлять контроль за исполнением настоящего приказа в курируемых бюджетных и автономных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры.

3. Приказы Депсоцразвития Югры от 24.01.2017 № 55-р «Об утверждении методики», от 11.04.2017 № 327-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 24.01.2017 № 55-р», от 25.01.2018 № 79-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 24.01.2017 № 55-р», от 23.05.2018 № 531-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения коэффициента эффективности деятельности работников организаций социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры», от 07.06.2019 № 529-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 23.05.2018 № 531-р «Об утверждении перечня должностей и порядка применения коэффициента эффективности деятельности работников организаций социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры» считать утратившими силу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор С.А.Давиденко

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ (ВИЗИРОВАНИЯ)

№ проекта: 15-Р-432 от 01.08.2019 Группа документов: Приказы по основной деятельности 15
Версия проекта: 1 Состав:
Содержание: Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы
Исполнитель: Бисс Алена Владимировна - Главный специалист-эксперт;

ФИО и должность	Виза	Подпись	Примечание
Карканица Паниагуа Евгения Петровна - Начальник Управления экономики и развития отрасли (Управление экономики и развития отрасли)	Согласен		
Пономарева Тереза Анатольевна - Первый заместитель директора департамента (Департамент социального развития автономного округа)	Согласен		
Мальчевская Анжелика Николаевна - Заместитель начальника управления - начальник отдела (Отдел организации социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов)	Согласен		
Лацук Наталья Сергеевна - Начальник отдела (Отдел контроля в сфере социального обслуживания, доступной среды и внутреннего финансового аудита)	Согласен		
Платонова Наталья Ивановна - Заместитель начальника отдела (Отдел кадровой и правовой работы)	Согласен		
Борисова Наталья Лудолфовна - Главный специалист-эксперт (Отдел организации назначений и выплат социальных пособий)	Согласен		

Подготовил: Бисс Алена Владимировна
Подтверждаю

Список рассылки:

1. Начальникам управлений социальной защиты населения Депсоцразвития Юры;
2. Директорам бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственным Депсоцразвития Югры;
3. Начальнику управления экономики и развития отрасли (Е.П.Карканица Паниагуа);
4. Начальнику отдела контроля в сфере социального обслуживания, доступной среды и внутреннего финансового аудита (Н.С.Лацук);
5. Заместителю начальника управления - начальник отдела организации социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (А.Н.Мальчевская);
6. Главному специалисту-эксперту отдела бюджетного планирования и экономики государственных учреждений (А.В.Бисс).

Приложение 1
к приказу Депсоцразвития Югры
от «1» августа 2019 г. № 706-р

Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее – КЭД) работникам бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – Положение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Порядок применения (установления) КЭД

2.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников, бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – отдельные категории работников) с целью повышения оплаты труда, а также достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, эффективности и качества исполняемых служебных обязанностей.

2.2. Предельный размер КЭД для отдельных категорий работников рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Управления экономики и развития отрасли Депсоцразвития Югры и утверждается приказом Депсоцразвития Югры.

2.3 Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленных предложений непосредственного руководителя

(руководителя структурного подразделения) директор учреждения принимает решение об установлении размера и выплате работнику КЭД.

2.4. Размер КЭД устанавливается директором учреждения индивидуально по каждому работнику согласно критериям оценки (приложение). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

2.5. Окончательный размер КЭД определяется путем суммирования абсолютных размеров критериев по каждому работнику.

2.6. Установленный размер КЭД, подлежащий выплате, оформляется приказом директора учреждения.

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

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в бюджетных и автономных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, по основному месту работы.

2.9. КЭД учитывается при определении средней заработной платы отдельным категориям работников при заполнении форм федерального статистического наблюдения ЗП-соц «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

2.10. Показатель средней заработной платы отдельных категорий работников по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде.

Приложение
к Положению о порядке применения
коэффициента эффективности деятельности
работникам бюджетных и автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
подведомственных Депсоцразвития Югры,
занимающих должности, в отношении которых
реализуются мероприятия по поддержанию
достигнутого уровня соотношения заработной платы
к среднемесячному доходу от трудовой деятельности
по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

Критерии оценки для установления размера коэффициента эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей	Критерии	Предельный размер от общей суммы доплаты, в % (не более указанного %)
1	Социальный работник	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
2	Специалист по социальной работе	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	

		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами	
		наставничество	
3	Специалист по работе с семьей	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами	
		наставничество	
4	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		положительная динамика при реализации ИПРА	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	

		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		наставничество	
5	Специалист по реабилитации инвалидов	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		положительная динамика при реализации ИПРА	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		наставничество	
6	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		разработка технологий, сопровождение и анализ результатов внедрения технологий	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
7	Психолог	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	

		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность)	
		результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
8	Ассистент по оказанию технической помощи	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
9	Сиделка	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	

		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
10	Дезинфектор	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, СанПин)	
		освоение смежных профессий	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
11	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
12	Санитарка	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	

		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
13	Главная медицинская сестра	исполнение средним и младшим медицинским персоналом учреждения ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПин, качество оказания медицинских услуг)	
14	Старшая медицинская сестра	Исполнение средним и младшим медицинским персоналом структурного подразделения ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	

		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПин, качество оказания медицинских услуг)	
15	Медицинская сестра	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по наблюдению и уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением карт сестринского ухода	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
16	Медицинская сестра диетическая	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		освоение смежных профессий	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	

17	Медицинская сестра палатная (постовая)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		оказание услуг по наблюдению и уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением карт сестринского ухода	
		отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом	
		наставничество	
18	Медицинская сестра по физиотерапии	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
19	Медицинская сестра по массажу	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	

		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
20	Медицинская сестра процедурной	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
21	Фельдшер	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
22	Медицинский дезинфектор	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, Сан Пин)	

		освоение смежных профессий	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
23	Инструктор по лечебной физкультуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		положительная динамика по предупреждению вредных привычек и избавление от них у клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
24	Инструктор по трудовой терапии	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	
		наставничество	
25	Врач-специалист	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	

		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПин, качество медицинской деятельности в учреждении социального обслуживания)	
		наставничество	
26	Социальный педагог	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие ЧП с получателями социальных услуг (воспитанниками)	
		положительная динамика при реализации ИПРА	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	
		наставничество	
27	Методист	участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы)	
		проявление инициативы, творчества	
		профессиональная компетентность (разработка технологий социальной работы, методик, методических пособий, алгоритмов, материалов для участия учреждения в конкурсах на получение грантов, субсидий)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	

28	Учитель-логопед (логопед)	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик)	
		наставничество	
29	Воспитатель	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		наставничество	
		положительная динамика: по предупреждению вредных привычек и избавление от них получателей социальных услуг, при реализации ИПРА	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, взаимодействие с органами системы профилактики, разработка, внедрение и реализация социальных проектов, технологий)	
		отсутствие ЧП с воспитанниками	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
30	Инструктор по труду	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	

		проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда)	
		наставничество	
31	Инструктор по физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
32	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		отсутствие обоснованных жалоб клиентов	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		разработка технологий, сопровождение и анализ результатов внедрения технологий	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	

33	Инструктор по адаптивной физической культуре	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		наставничество	
34	Инструктор по спорту	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг	
		положительная динамика реализации коррекционных программ	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик)	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		наставничество	
35	Культорганизатор	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени работника (установленной действующим законодательством продолжительности рабочего дня и отпуска и количества рабочих дней в календарный год)	
		участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся	
		выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	
		соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики)	
		профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей)	
		наставничество	

Приложение 2
к приказу Депсоцразвития Югры
от «1» августа 2019 г. № 706-р

Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и устанавливаются коэффициенты эффективности деятельности

№ п/п	Наименование категории работников, должностей
	Социальный работник
1	Социальный работник
	Специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг
2	специалист по социальной работе
3	специалист по работе с семьей
4	специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)
5	специалист по реабилитации инвалидов
6	инструктор-методист по лечебной физкультуре
7	психолог
8	ассистент по оказанию технической помощи
9	сиделка
10	дезинфектор
	Младший медицинский персонал
11	младшая медицинская сестра по уходу за больными
12	санитарка
	Средний медицинский персонал
13	главная медицинская сестра
14	старшая медицинская сестра
15	медицинская сестра
16	медицинская сестра диетическая
17	медицинская сестра палатная (постовая)
18	медицинская сестра по физиотерапии
19	медицинская сестра по массажу
20	медицинская сестра процедурной
21	фельдшер
22	медицинский дезинфектор
23	инструктор по лечебной физкультуре
24	инструктор по трудовой терапии

	Врачебный персонал
25	врач-специалист
	Педагогические работники социального обслуживания
26	социальный педагог
27	методист
28	Учитель-логопед (логопед)
29	воспитатель
30	инструктор по труду
31	инструктор по физической культуре
	Работники физкультуры и спорта
32	инструктор-методист по адаптивной физической культуре
33	инструктор по адаптивной физической культуре
34	инструктор по спорту
	Работники культуры и искусства
35	культорганизатор

Приложение 3
к приказу Депсоцразвития Югры
от «1» августа 2019 г. № 706-р

Порядок утверждения предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – Порядок)

1. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (далее – коэффициент эффективности деятельности) осуществляется в соответствии с настоящим Порядком и утвержденной Методикой расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

2. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности производится отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Депсоцразвития Югры на текущий финансовый год, ежегодно в срок до 25 января текущего года в соответствии с:

значением средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (среднемесячный доход от трудовой деятельности), предусмотренным прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (применяется в отношении социальных работников, врачебного персонала, среднего и младшего медицинского персонала);

значением средней заработной платы за предыдущий финансовый год, установленным приказом Депсоцразвития Югры, с учетом принятия решения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры об увеличении фонда оплаты труда государственных учреждений

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (применяется в отношении специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, педагогических работников социального обслуживания, работников физкультуры и спорта, работников культуры и искусства).

3. Предельный размер коэффициента эффективности деятельности утверждается:

3.1. приказом Депсоцразвития Югры;

3.2. один раз в год на текущий финансовый год, за исключением случаев предусмотренных пунктом 4 настоящего Порядка;

3.3. по каждой должности, входящей в перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

4. Перерасчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности производится в течение текущего финансового года в случаях:

4.1. утверждения новых значений целевых показателей «средняя заработная плата» по категории должностей, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в связи с изменением значения средней заработной платы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (среднемесячный доход от трудовой деятельности), предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

4.2. принятия Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры решений об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

4.3. иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Приложение 4
к приказу Депсоцразвития Югры
от «1» августа 2019 г. № 706-р

Методика расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре

1. Расчет предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, занимающих должности, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре осуществляется по формуле:

$$КЭД_{должность} = (Цзн – Сзп) / (100\% + Кр), \text{ где:}$$

Цзн – целевое значение показателя «средняя заработная плата», установленное с 1 января текущего финансового года приказом Депсоцразвития Югры по категории, в которую входит рассматриваемая должность, рублей;

Сзп – средняя плановая заработная плата работников, рассчитанная по каждой должности согласно приложению 5 к настоящему приказу, рублей.;

Кр – размер районного коэффициента, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, %.

2. При установлении в соответствии с пунктом 4.1 Порядка, утвержденного приложением 3 к настоящему приказу, новых значений целевых показателей «средняя заработная плата» по категориям должностей, в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, коэффициент эффективности деятельности по одноименным должностям рассчитывается по формуле:

$$КЭД_{n\ должность} = (КЭД_{сг\ должность} \times 12 - (КЭД_{1\ должность} \times М_1 + КЭД_{2\ должность} \times М_2 + \ldots + КЭД_{n-1\ должность} \times М_{n-1})) / М_о,$$ где:

$КЭД_{1\ должность}$ – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный с 1 января текущего финансового года, рублей;

$М_1$ – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $КЭД_{1\ должность}$;

$КЭД_{2\ должность}$ – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный с учетом первого изменения значений целевых показателей, «средняя заработная плата» по категориям должностей, рублей;

$М_2$ – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $КЭД_{2\ должность}$;

$КЭД_{n-1\ должность}$ – размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный на момент его пересчета, рублей;

$М_{n-1}$ – количество календарных месяцев, в течение которых применялся $КЭД_{n-1\ должность}$;

$М_о$ – оставшееся полное количество месяцев до окончания текущего финансового года с даты утверждения нового целевого значения показателя «средняя заработная плата»;

$КЭД_{сг\ должность}$ – среднегодовое значение КЭД, рассчитывается по формуле:

$$КЭД_{сг\ должность} = (Цзн_{нов} - Сзп) / (100\% + Кр),$$ где:

$Цзн_{нов}$ – новое целевое значение показателя «средняя заработная плата», установленное приказом Депсоцразвития Югры по категории, в которую входит рассматриваемая должность, рублей;

Сзп – средняя плановая заработная плата работников, рассчитанная по каждой должности согласно приложению 5 к настоящему приказу, рублей.

Приложение 5
к приказу Депсоцразвития Югры
от « 1 » августа 2019 г. № 806-р

Единый подход определения плановой средней заработной платы работников бюджетных и автономных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, для определения размера коэффициента эффективности деятельности

1. Плановая средняя заработная плата работников за год рассчитывается отделом бюджетного планирования и экономики государственных учреждений Депсоцразвития Югры согласно приложению по следующей формуле:

Сзп = ((Окл + Высл + Кр + Кс) * 12 + Встим + Ведин) / 12, где:

Окл – должностные оклады работников;

Высл – выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) по категориям работников, согласно пункту 2;

Кр – районный коэффициент, в размере 70%;

Кс – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%;

Встим – выплата стимулирующего характера (10% от годового фонда оплаты труда);

Ведин – единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в размере 1 планового фонда оплаты труда по занимаемой должности.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждений выплата за выслугу лет к окладу работников применяется в следующем размере:

2.1. «социальный работник», «специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг», «педагогические работники социального обслуживания», «работники физкультуры и спорта», «работники культуры и искусства» – 35%.

2.2. «младший медицинский персонал» – 45%;

2.3. «средний медицинский персонал» – 50%;

2.4. «врачебный персонал» – 60%.

Приложение
к единому подходу определения плановой средней
заработной платы работников бюджетных и
автономных учреждений
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры, подведомственных
Депсоцразвития Югры, для определения размера
коэффициента
эффективности деятельности

Расчет средней заработной платы работников

N п/п	Наименование категории работников, должностей	Оклад (согласно приказу Депсоцразвития Югры от 28.02.2017 № 03-нп), руб.	Стимулирующая выплата за стаж работы: соц. работники - 35%; мл.мед.пер. - 45%, ср. мед. пер. и врачи - 60%, руб.	Районный коэффициент, руб.	Северная надбавка, руб.	Итого фонд оплаты труда 1 работника на месяц, руб.	Плановый годовой фонд оплаты труда, руб. без единовременной выплаты, руб.	Выплаты стимулирующего характера 10% к плановому годовому фонду оплаты труда, руб.	Единовременная выплата к отпуску в размере 1 фонд оплаты труда работника за месяц, руб.	Итого годовой фонд оплаты труда, руб.	ИТОГО ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА 1 РАБОТНИКА НА МЕСЯЦ, руб.
1	2	3	4=гр.3*Выс.%	5=(гр.3+гр.4)*70%	6=(гр.3+гр.4)*50%	7=гр.3+гр.4+гр.5+гр.6	8=гр.7*12	9=гр.8*10%	10=гр.7	11=гр.8+гр.9+гр.10	12=гр.11/12
ИТОГО ОБЩИЙ ОБЪЕМ		x									