

От Работника

Председатель профсоюзного комитета бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»



О.М. Коробова

«31» января 2024 г.

От Работодателя

Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»



А.А. Шокшина

«31» января 2024 г.

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован _____ в управлении по труду Администрации города Сургута
 Регистрационный номер 45/22-В
 «19» февраля 2024 года
 (дата регистрации)
 Начальник управления _____
 (должность) Кузнецов Т.М.
 (подпись) (Ф.И.О.)

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 8 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» на 2022-2025 годы (регистрационный номер 45/22 от 23.05.2022)

1. В целях приведения приложения № 2 к коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее – Учреждение) «Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее - Положение) в соответствие с приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.12.2023 № 38-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 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», Стороны коллективного договора Учреждения договорились изложить Положение в новой редакции с 01.01.2024:

«Положение
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»
(далее – учреждение)

1. Общие положения

Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» регулирует порядок и условия оплаты труда работников учреждения (далее – Положение).

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» (с изменениями и дополнениями),

- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями и дополнениями),

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 № 03-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» (с изменениями и дополнениями),

- приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.11.2019 № 1169-р «Об утверждении структур и штатной численности учреждений социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда 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, устанавливаемого 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.

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

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам в соответствии с подпунктами 2.1.1 - 2.1.8 пункта 2.1 настоящего Положения:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	администратор	16 000,00
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	16 500,00
1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 000,00

2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед	17 500,00
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 000,00
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18 500,00
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 000,00
2.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	19 500,00

2.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	18 200,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.		заведующий отделением	21 000,00

2.1.3. Должностные оклады медицинских работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	18 500,00
1.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	19 000,00
1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	19 500,00
1.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	20 500,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	28 500,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре	18 200,00
1.2.	3 квалификационный уровень	методист	19 100,00
1.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	19 550,00

2.1.5. Должностные оклады работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.1.		культурорганизатор	18 100,00
1.2.		культурорганизатор II категории	18 550,00
1.3.		культурорганизатор I категории	19 000,00

2.1.6. Должностные оклады работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	18 200,00

2.1.7. Должностные оклады рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:			
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кастаньяша, уборщик служебных помещений, буфетчик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик	13 195,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	13 995,00
2.2.	2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор выводных устройств	14 395,00
2.3.	3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 795,00
2.4.	4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 195,00

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам:		
1.	ассистент по оказанию технической помощи	17 300,00
2.	специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по пожарной профилактике	17 500,00
3.	специалист по социальной реабилитации, специалист по работе с семьей	18 650,00

4	заместитель заведующего отделением	19 950,00
---	------------------------------------	-----------

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

² Приказ Минтруда России от 3 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

³ Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 681н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей».

2.2. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора Учреждения.

2.3. Отдельным категориям работников государственных учреждений с целью обеспечения достижения значений, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 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.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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 работу в ночное время;
выплата за сверхурочную работу;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплата за разделение рабочего дня на части.

3.2. Выплаты, указанные в пункте 3.1., осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.3. 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»:

районный коэффициент в размере 1,7;
процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 50 процентов.

3.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П.

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работа в выходной или нерабочий праздничный день (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни). Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.6. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается директором на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, и срок, на который они устанавливаются, и оформляются приказом

по основной деятельности Учреждения, с учетом содержания и объема дополнительной работы в следующих размерах:

-врачебному персоналу, специалистам, служащим, среднему медицинскому персоналу до 50% оклада по основной работе;

-рабочим, младшему обслуживающему персоналу, до 100% оклада по основной работе.

3.7. Выплата за работу в ночное время работникам учреждения осуществляется в размере 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

3.10. Выплата за разделение рабочего дня на части (продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов) устанавливается размер до 10 процентов к должностному окладу.

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 Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работников 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, (приложение 1 к Положению).

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.;

выполнением работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается 1 (один) раз в год, персонально для каждого работника и оформляются приказом Учреждения.

4.4. 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.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

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

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

Условия для выплаты 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.

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

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ	Процент снижения за каждый случай 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, жалоб от организаций и граждан	до 100 процентов
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 100 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100 процентов
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 100 процентов
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100 процентов
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, от руководителей структурных подразделений предоставляются на согласование служебные записки с информацией о фактах нарушения условий, согласно приложение 3 к Положению.

Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца на основании информации, комиссия по стимулирующим выплатам принимает решение о размере данной выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя структурного подразделения работника, с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, подлежащий выплате, оформляются приказом Учреждения.

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.

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.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии не снятого на дату издания приказа Депсоцразвития Югры о премияльной выплате по итогам работы за календарный год дисциплинарного взыскания, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

Снижение (лишение) размера премияльной выплаты по итогам работы за календарный год оформляется приказом директора Учреждения по представлению непосредственного руководителя работника, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с показателями, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год	Процент снижения
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50 процентов
2.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50 процентов
4.	Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам	до 100 процентов
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100 процентов

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

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, так же средства поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	
1.	Директор (1 группа оплаты труда)	36 789,13

2.	Заместитель директора (1 группа оплаты труда директора)	25 530,07
3.	Главный бухгалтер (1 группа оплаты труда)	26 119,13

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

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю государственного 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 III 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) руководителю государственного учреждения устанавливаются приказом 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 директора Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа по предложению Депсоцразвития Югры может устанавливаться персональный коэффициент руководителю государственного 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	10 процентов

	конкурса, учредителем которого является федеральный орган исполнительной власти	
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 руководителю государственного 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 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера оформляются трудовым договором по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

5.10. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются директором Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы 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 директора Учреждения.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения устанавливается в кратности 1:5, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя государственного учреждения, главного бухгалтера

государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения устанавливается в кратности 1:4, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. 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 № 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.

6.2. 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.

6.3. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам может осуществляться за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии производится на основании приказа Депсоцразвития Югры не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника, и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам не производится:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев) и работникам, находящимся на испытательном сроке;

работникам, работающим по совместительству;

работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

6.4. Иные выплаты, указанные в пункте 6.2. настоящего Положения, осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

$\text{ФОТ год уч} = \text{ФОТдир} + \sum \text{ФОТ р уч} + \sum \text{ФОТ ПК}$, где:

ФОТдир - годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения;

ФОТр уч - годовой фонд оплаты труда работника государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера;

ФОТ ПК - годовой фонд на выплату персонального коэффициента, устанавливаемого в соответствии с пунктами 2.4, 5.9 настоящего Положения.

Годовой фонд оплаты труда директора государственного учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТдир} = (\text{Одир} + \text{Вкач} + \text{Всев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп}$, где:

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

Вкач - выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

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

Врк - районный коэффициент;

12 - количество месяцев в календарном году;

ЕДотп - 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 занимаемой должности.

Годовой фонд оплаты труда работника государственного учреждения, включая заместителей руководителя государственного учреждения и главного бухгалтера, определяется по формуле:

$\text{ФОТ р уч} = (\text{Ор} + \text{Вкач} + \text{Вкл} + \text{Всев} + \text{Врк}) \times 12 + \text{ЕДотп}$, где:

Ор - должностной оклад работника государственного учреждения;

Вкач - выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

Вкл - выплата за классность водителя;

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

Врк - районный коэффициент;

12 - количество месяцев в календарном году;

ЕДотп - 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 занимаемой должности.

Годовой фонд на выплату персонального коэффициента определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ПК} = \text{Дср} \times 12 - \text{ФОТ р уч}$$

Дср - плановый показатель среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре, учтенный при планировании бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на очередной финансовый год и плановый период;

- количество месяцев в календарном году.

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

7.5. Размер должностного оклада при расчете планового фонда оплаты труда применяется с учетом повышающего коэффициента к базовому окладу.

7.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей) и за расширение зон обслуживания в условиях, отклонившихся от нормальных, при расчете планового фонда оплаты труда формируется индивидуально для каждого работника.

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

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

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

Рассмотрение и утверждение структуры и предельной штатной численности государственного учреждения осуществляется с учетом реализации мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и предельной штатной численности государственного учреждения, в том числе за счет сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок и оценки возможности передачи несвойственных функций на аутсорсинг, передачи оказания части государственных услуг в негосударственный сектор, реализации иных мероприятий,

направленных на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ).

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

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

Приложение 1
к положению об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский многопрофильный
реабилитационный центр для инвалидов»

Служебная записка
на установление выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы
работников БУ «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для
инвалидов» отделение _____
за _____ месяц 20__ года

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Критерии	Установленный Размер за каждый показатель	Итоговый размер выплаты*
			Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения)	до 20%	
			Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др.	до 20%	
			Выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором	до 20%	

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

Приложение 2
к положению об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский многопрофильный
реабилитационный центр для инвалидов»

Служебная записка
на установление выплаты за качество работы работников БУ «Сургутский
многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»
отделение _____
за _____ месяц 20__ года

№ п/п	ФИО	Должность	Критерии	Установленный размер за каждый показатель	Итоговый размер выплаты*
			Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, квалифицированная подготовка документов.	до 20%	
			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.	до 10%	
			Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию работника.	до 20%	
			Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных служебными обязанностями.	до 10%	
			Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	до 20%	

*Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.».

2. В целях приведения режима рабочего времени работников (медицинских сестер) в соответствие в ТК РФ, Стороны приняли решение внести следующие изменения и дополнения в приложение № 1 к коллективному договору Учреждения

«Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка):

2.1. Пункт 6.5 раздела 6 «Режим работы» Правил внутреннего трудового распорядка, изложить в следующей редакции:

«6.5. Для медицинских сестер устанавливается пять режимов работы:

6.5.1. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Рабочий день начинается с 08.00 часов, заканчивается в 20.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 14.00 до 15.00 часов

3 перерыв для отдыха и питания - с 18.00 до 18.30 часов.

Рабочий день начинается с 20.00 часов, заканчивается в 08.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 00.00 до 00.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 03.00 до 03.30 часов

3 перерыв для отдыха и питания - с 06.00 до 07.00 часов.

6.5.2. При работе по 5-ти дневной рабочей неделе с 2-мя выходными днями (в субботу и воскресенье) установить:

Рабочий день для мужчин начинается с 09.00 часов, заканчивается в 18.00 часов, в пятницу заканчивается в 17.00.

Перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00 часов

Рабочий день для женщин начинается с 09.00 часов, заканчивается в 17.00 часов, в понедельник заканчивается в 18.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00 часов.

При трудоустройстве на должность медицинской сестры человека, имеющего статус «инвалид», рабочий день начинается с 09.00 часов, заканчивается в 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00 часов

При рабочей неделе работника-инвалида с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета:

Рабочий день начинается с 08.00 часов, заканчивается в 19.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 14.00 до 15.00 часов

3 перерыв для отдыха и питания - с 18.00 до 18.30 часов,

при условии продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю.

6.5.3. Для медицинских сестер по массажу, физиотерапии устанавливаются режимы работы:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

I режим: Рабочий день начинается с 09.00 часов, заканчивается в 17.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 14.30 до 15.00 часов

II режим: Рабочий день начинается с 12.00 часов, заканчивается в 20.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 15.00 до 15.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 17.30 до 18.00 часов, с учетом увеличения на 1 час в неделю (согласно графику) у женщин продолжительности рабочей смены с целью выработки нормы часов в неделю.

Для работника мужчины-инвалида по I режиму: рабочий день начинается с 09.00 часов, заканчивается в 18.00 часов, с учетом уменьшения на 1 час в неделю (согласно графику) продолжительности рабочей смены с целью выработки нормы часов в неделю для инвалидов.

6.5.4. Для медицинского персонала могут устанавливаться следующие режимы работы:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

I режим: Рабочий день начинается с 09.00 часов, заканчивается в 17.00 часов.

1 перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 14.30 до 15.00 часов

II режим: Рабочий день начинается с 13.00 часов, заканчивается в 21.00 час.

1 перерыв для отдыха и питания - с 16.00 до 16.30 часов

2 перерыв для отдыха и питания - с 18.00 до 18.30 часов,

с учетом увеличения на 1 час в неделю (согласно графику) у женщин продолжительности рабочей смены с целью выработки нормы часов в неделю.

Для работника инвалида рабочее время устанавливается с соблюдением условий труда инвалидов, предусмотренных Разделом IV Трудового кодекса Российской Федерации.».

2.2. Настоящие изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.02.2024.

3. Все остальные нормы коллективного договора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» на 2022-2025 годы и Приложения к нему остаются неизменными.

Прошито пронумеровано и скреплено
печатью (Клевер) листы

Директор


А.А. Шокшина

Председатель профсоюзного комитета


О.М. Коробова

