|  |  |
| --- | --- |
| От Работодателя- Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный  центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Бочкарева  «27» января 2020 г. | От Работников-  Председатель представительного органа работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный  центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Толстихина  «27» января 2020 г. |

**ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»**

**на 2020 – 2022 годы**

1. Подпункт 6.1.3. пункта 6.1. раздела VI Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«6.1.3. Предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.».

2. Пункт 1.1. раздела I «Общие положения» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2018 года № 475-п «Об увеличении фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом 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» (далее – Приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 февраля 2017 года № 03-нп), приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 декабря 2017 года № 20-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», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 января 2019 года № 3-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», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 января 2020 года № 01-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», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07 июня 2019 года № 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», приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 августа 2019 года № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы», Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» на 2020 – 2022 годы (далее – Трехстороннее соглашение), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

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

порядок и условия установления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

Положение регламентирует порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», подведомственного Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – работники учреждения, Учреждение, Депсоцразвития Югры – соответственно).».

3. Пункт 1.5. раздела I «Общие положения» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

4. Абзац 7 и 8 пункта 3.2.4. изложить в следующей редакции:

«Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Данная выплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, полагающиеся конкретному работнику, привлеченному к работе в выходной и (или) нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Основанием для оплаты или предоставления дня отдыха является приказ Учреждения.».

5. Пункт 5.1. раздела V «Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«5.1. Размер должностных окладов директора, его заместителя, главного бухгалтера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада,  руб. |
|  | Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам | |
| 1. | директор, в том числе по группе оплаты труда директоров: |  |
| 1.1. | I группа | 27 506,17 |
| 1.2. | II группа | 25 718,53 |
| 1.3. | III группа | 24 047,35 |
| 1.4. | IV группа | 22 484,22 |
| 2. | заместитель директора в зависимости от группы оплаты труда директора |  |
| 2.1. | I группа | 19 088,09 |
| 2.2. | II группа | 17 847,68 |
| 2.3. | III группа | 16 688,34 |
| 2.4. | IV группа | 15 603,42 |
| 3. | главный бухгалтер в зависимости от группы оплаты труда директора |  |
| 3.1. | I группа | 19 528,52 |
| 3.2. | II группа | 18 306,48 |
| 3.3. | III группа | 17 086,62 |
| 3.4. | IV группа | 15 865,73 |

6. Пункт 5.13. раздела V «Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности 1:5.».

7. Пункт 5.14. раздела V «Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности 1:4.».

8. Пункт 6.2.6. раздела VI «Порядок и условия установления иных выплат» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«6.2.6. Работники учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в размере одного месячного фонда оплаты труда. Устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя. Единовременная выплата состоит из:

* оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат, в части районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

* стимулирующих выплат, в части выплаты за выслугу лет;
* иных выплат, в части доплата за почетное звание, доплата водителям за классность и повышение окладов (должностных окладов) молодым специалистам.

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

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

Единовременная выплата не осуществляется:

* работникам, принятым на работу по совместительству;
* работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2 месяцев).

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

Единовременная выплата осуществляется за счет средств фонда оплаты труда.».

9. Раздел VI «Порядок и условия установления иных выплат» приложения 1 к Коллективному договору дополнить пунктом 6.2.8. следующего содержания:

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

10. Пункт 7.1. раздела VII «Формирование фонда оплаты труда» приложения 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

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

11. Приложение 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников изложить в следующей редакции:

«Приложение 1

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения**

| **№ п/п** | **Квалификационный уровень** | **Наименование должностей** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:** | | | |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 10 904,19 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, инженер по автоматизированным системам управления производством, документовед | 11 119,06 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11 676,05 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12 233,14 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 12 787,95 |
| **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, инструктор-методист по лечебной физкультуре | 12 829,89 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | |
| 2.1. |  | заведующий отделением | 14 030,54 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:** | | | |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** | | |
| 1.1. | 3 квалификационный уровень | медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу | 12 611,39 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»** | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | врач-специалист | 19 488,87 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:** | | | |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду | 12 829,89 |
| 1.2. | 3 квалификационный уровень | методист | 13 143,36 |
| 1.3. | 4 квалификационный уровень | логопед | 13 300,10 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:** | | | |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена:** | | |
| 1.1. |  | культорганизатор | 12 241,45 |
| 1.2. |  | культорганизатор II категории | 12 425,07 |
| 1.3. |  | культорганизатор I категории | 12 611,39 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта:** | | | |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня** | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | инструктор - методист по адаптивной физической культуре | 12 987,98 |
| **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 квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кастелянша, уборщик служебных помещений, буфетчик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 10 644,69 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 | 10 748,49 |
| 2.2. | 4 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 10 899,00 |
| **Должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалифицированным группам:** | | | |
| 1. | ассистент по оказанию технической помощи | | 10 899,00 |
| 2. | специалист по закупкам, специалист по охране труда | | 11 119,06 |
| 3. | специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог), специалист по работе с семьей | | 12 987,98 |

12. Пункт 2.1. раздела 2 приложения 2 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«2.1. При поступлении на работу в Учреждение работник предоставляет:

-заявление о приеме на работу;

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации и наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную Информационным Центром УМВД по ХМАО-Югре;

-медицинское заключение о состоянии здоровья.

Запрещается требовать при трудоустройстве документы, предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством, а также Правилами.».

13. Пункт 2.4. раздела 2 приложения 2 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«2.4. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 22.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.».

Остальные пункты Коллективного договора между работниками и работодателем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2020 – 2022 годы остаются неизменными и обязательными для сторон.