ИЗМЕНЕНИЯ № 6

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

от 3 мая 2017 года

Бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

«Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения»

на 2017-2019 годы

2

Согласовано:
Начальник Управления социальной защиты населения по г. Пыть-Яху
_____ М.Г. Лососинова
«___» _____ 2019 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного Комитета
_____ З.З. Джумакаева
«___» _____ 2019 г.

Утверждаю:
Врио директора БУ «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения»
_____ А.Б. Бамматов
«___» _____ 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ «ПЫТЬ-ЯХСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

(утверждены приказом учреждения от 05.08.2019 № 772-О «О внесении изменений в приказ учреждения от 26.04.2017 № 201 - О «Об утверждении положения об оплате труда работников»)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.06.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; в соответствии с приказом Депсоцразвития Югры от 1 августа 2019 года № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы»; приказа Депсоцразвития Югры от 1 августа 2019 года № 707-р «Об утверждении предельного ежемесячного размера коэффициента эффективности деятельности для отдельных категорий работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры, на 2019 год»; приказа Депсоцразвития Югры от 09.08.2019 № 730-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 01.08.2019 № 706-р «Об утверждении положения о порядке применения, порядка утверждения и методики расчета коэффициента эффективности деятельности, перечня должностей, единого подхода определения средней заработной платы»; во исполнение приказа учреждения от 05.08.2019 № 772-О «О внесении изменений в приказ учреждения от 26.04.2017 № 201 - О «Об утверждении положения об оплате труда работников» в лице врио директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» **Бамматова А.Б.**, действующего на основании Распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 23.08.2019 № 453-рп «О прекращении полномочий и назначении на должности некоторых директоров бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и

представителя работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице уполномоченного представителя трудового коллектива, председателя профсоюзного комитета бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» **Джумакаевой З.З.** приняли решение внести следующие изменения **в приложение 5 «Коллективного договора на 2017-2019 годы»** «Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Гелиос» (далее - Положение):

1. Дополнить Положение приложением 8 к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 8
к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Положение
о порядке применения коэффициента эффективности деятельности работникам БУ «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - работники учреждения), занимающих должности в отношении которых реализуются мероприятия по поддержанию достигнутого уровня соотношения средней 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 учреждения, занимающим 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 учреждения, 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 заведующих отделениями 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 1). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

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

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

2.6. 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.

2.7. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении, по основному месту работы.

2.8. 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».

2.9. 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 1
к Положению о порядке применения коэффициента
эффективности деятельности работникам учреждения,
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
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 рабочею 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.	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
6.	Ассистент по оказанию технической	исполнение ежемесячного плана государственного задания, исходя из годового баланса рабочего времени

	помощи	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
7.	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)
8.	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)
9.	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
10.	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
11.	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

».

2. Дополнить Положение **приложением 9** к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 9

к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Перечень должностей работников учреждения, 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	психолог
6	ассистент по оказанию технической помощи
Педагогические работники социального обслуживания	
7	методист
8	воспитатель
9	инструктор по труду
10	инструктор по физической культуре
Работники культуры и искусства	
11	культорганизатор

».

3. Дополнить Положение **приложением 10** к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 10
к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Порядок утверждения предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников учреждения, 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 учреждения, 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;

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

3.2. по каждой должности, входящей в перечень должностей работников учреждения, 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.

».

4. Дополнить Положение **приложением 11** к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 11
к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Методика
расчета предельного размера коэффициента эффективности деятельности работников учреждения, 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 учреждения, 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), 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 12 к положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения, 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 10 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

КЭДп должность (КЭД сг должность Х 1 2 (КЭД 1 должность Х М 1 + КЭД 2 должность Х М2 КЭД п-1 должность Х М[n-l)) / Мц, 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 2 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;

М2 - количество календарных месяцев, в течение которых применялся КЭД 2 должность;

КЭД П-1 должность - размер коэффициента эффективности деятельности по одноименной должности, установленный на момент его пересчета, рублей;

М П -1 - количество календарных месяцев, в течение которых применялся КЭД П - 1 должность.

М0 - 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 (ЦзНнов - Сзп) / (100% + Кр), где:

ЦзНнов - 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 12 к положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения (приложение к единому подходу определения плановой средней заработной платы работников учреждения для определения размера коэффициента эффективности деятельности), рублей.

».

5. Дополнить Положение **приложением 12** к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 12
к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Единый подход определения плановой средней заработной платы работников учреждения, для определения размера коэффициента эффективности деятельности

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 + Веди н) /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);

Веди н - 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 учреждения,
для определения размера
коэффициента эффективности деятельности

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									

».

6. Дополнить Положение **приложением 13** к «Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения» и изложить его в следующей редакции:

«

Приложение 13
к положению об установлении системы
оплаты труда работников учреждения

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени

1. В учреждении введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - квартал. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное время.

2. Оплата труда производится в размере должностного оклада, при условии, что работник отработал все смены в соответствии с запланированным графиком работы. Если работник отработал не полностью все смены по графику работы, заработная плата определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество часов, отработанных за месяц. При этом часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на нормативное количество часов в месяце по графику работы.

3. В случае, если работник не полностью отработал учетный период (болел, был в отпуске, уволился) для него рассчитывают сокращенный норматив. Для этого от общей нормы отнимают пропущенное время. В случае если этот сокращенный норматив по итогам периода (квартала) превышен, оплачивают сверхурочные часы, если времени отработано меньше, оплачивают по факту.

4. Оплата сверхурочных рабочих часов, отработанных работником, производится в конце учетного периода (квартала) по табелю учета рабочего времени.

Порядок оплаты стимулирующих выплат работникам, работающим на суммированном учете рабочего времени

1. Начисление стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год, за качество выполняемых работ, компенсационных выплат работникам учреждения, работающим на суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное время.

2. Расчет стимулирующих выплат производится от должностного оклада, начисленного за фактически отработанное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки без учета компенсационных выплат за классность, вредность, ночные часы.

».

16

7. Установить, что предусмотренные изменения № 6 в Коллективный договор от 03 мая 2017 года применяются с 01.08.2019.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» **Врио директора учреждения** _____ **А.Б. Бамматов** «____» _____20__г.	**Представитель работников** бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Пыть-Яхский комплексный центр социального обслуживания населения» **Председатель профсоюзного комитета** _____ **З.З. Джумакаева** «____» _____20__ г.