

От работников:

Председатель совета
трудового коллектива
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский
комплексный центр социального
обслуживания населения»


Д.Т.Шарипов
«22» 06 2023 г.

От работодателя:

И.о. директора
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Нефтеюганский
комплексный центр социального
обслуживания населения»


А.И. Дрягина
«22» 06 2023г.

Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бюджетное учреждение Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Нефтеюганский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), в лице исполняющего обязанности директора Дрягиной Анжелики Николаевны, действующего на основании приказа от 09.06.2023 №16-ахд, с одной стороны, и работники учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива Шарипова Дамира Тагировича, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива, в связи с образованием Совета трудового коллектива (далее – Совет), на основании Отраслевого соглашения 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 работникам отрасли на 2023-2025 года, заключили настоящее Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нефтеюганский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2022 – 2025 годы (далее – Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Пункт 2.1.5. изложить в следующей редакции
«2.1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения (совета, статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).»
2. В пункте 2.2.1. «-единовременную выплату работникам отработавшим в учреждении не менее 15 лет и увольняющимся из

коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда департамента экономики администрации города Нефтеюганска «11» июля 2023 года
(дата регистрации)
главной специалист
Рубицкая И.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

учреждения в связи с выходом на пенсию в размере одного должностного оклада работника» - исключить.

3. Пункт 2.2.2. изложить в следующей редакции:

«2.2.2. Работодатель обеспечивает следующие социальные выплаты:

- выплаты одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65 и 70 лет, проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, не менее 10 лет, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда».

Основание: Отраслевое соглашение 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 работникам отрасли на 2023-2025 годы.

4. В пункте 3.1. слово «профсоюз» заменить на «Совет».

5. В пункте 3.8. в предпоследнем абзаце слова «профсоюза» заменить на «Совета».

6. В пункте 4.1. слова «с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации» заменить на слова «с учетом мотивированного мнения Совета».

7. В пункте 5.15. слова «с учетом мнения Профсоюза» заменить на слова «с учетом мнения Совета».

8. В пункте 5.17. слова «с учетом мнения Профсоюза» заменить на слова «с учетом мнения Совета».

9. Наименования Раздела 6 заменить на «Гарантии деятельности Совета трудового коллектива» и изложить в следующей редакции:

«6.1. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

6.2. Члены Совета включаются в состав комиссий учреждения по аттестации на соответствие занимающей должности работников учреждения, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному страхованию, органов управления учреждения (общее собрание трудового коллектива) и других.

6.3. Работодатель по согласованию с Советом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками Учреждения, являющимися членами Совета, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Учреждения, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие.

6.4. Работодатель при наличии жилого фонда в соответствии с действующим законодательством, правилами учета работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий, проводит мероприятия:

- утверждает очередность на получение жилой площади;
- совместно с Советом распределяет жилые помещения;
- заключает договоры найма служебного жилого помещения (на основании распоряжения уполномоченного органа);
- при увольнении работников осуществляет контроль по освобождению им и его семьей жилого помещения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных соответственно договором найма служебного помещения.

6.5. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке Совету информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.6. Работодатель выплачивает в размере 3000 (три тысячи) рублей работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности при наличии обоснованной экономии бюджетный средств по фонду оплаты труда.»

10. Пункт 3.6. Приложения 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Нефтеюганский комплексный центр социального обслуживания населения» изложить в следующей редакции:

| | | | |
|------|----------------------------------|--|---|
| 3.6. | выплата за работу в ночное время | 20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации | работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
|------|----------------------------------|--|---|

11. Пункт 4.6. Приложения 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Нефтеюганский комплексный центр социального обслуживания населения» изложить в следующей редакции:

«Премииальные выплаты по итогам работы за квартал производятся работникам учреждения за фактически отработанное время, не позднее следующего за окончанием квартала месяца, а за четвертый квартал - в декабре текущего года.

Показатели для определения размера премии по итогам работы за квартал разработаны с учётом их не совпадения с критериями оценки, используемыми при установлении выплаты за интенсивность работы, и выплаты за качество выполняемых работ, указаны в строке 4.1 приложения 3 к настоящему Положению.

У работников, которым не установлен суммированный учет рабочего времени, к фактически отработанному времени также относятся выходы на работу в выходные и не рабочие праздничные дни по приказу директора учреждения.

Фактически начисленная премиальная выплата не должна превышать 100% должностного оклада.

Методика расчета квартальной премии:

$$П_{кв} = \text{Оклад} / \text{норма } t * \text{Факт.отр. } t * \text{на } \%$$

Где:

П_{кв} – премия за квартал;

Оклад – должностной оклад работника;

Норма *t* – норма времени по производственному календарю за квартал;

Факт.отр.*t* – фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени за квартал;

% - размер премии, согласно приказа директора учреждения.

Премииальная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в расчетном периоде, а также работникам, уволенным в расчетном периоде за виновные действия.

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

| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за квартал | Процент снижения |
|-------|--|------------------|
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 50 процентов |
| 2. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 50 процентов |
| 3. | Грубое, неэтичное отношение к клиентам, коллегам | до 100 процентов |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 100 процентов |

12. Пункт 4.7. Приложения 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Нефтеюганский комплексный центр социального обслуживания населения» изложить в следующей редакции:

«4.7. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии в декабре текущего календарного года в размере не более двух фондов оплаты труда. 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.

У работников, которым не установлен суммированный учет рабочего времени, к фактически отработанному времени также относятся выходы на работу в выходные и не рабочие праздничные дни по приказу директора учреждения.

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

Государственное учреждение в коллективном договоре, локальном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты в соответствии с примерными 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 |

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 3 листов
Подпись _____

М.П.

Lyudsk

