

Председатель совета трудового
коллектива

М.П.
«15» 12 Е.В. Черникова
2021 г.

Директор ОБУСО «КЦСОН
Тимского района»

М.П.
«15» 12 Т.В. Свиридова
2021 г.

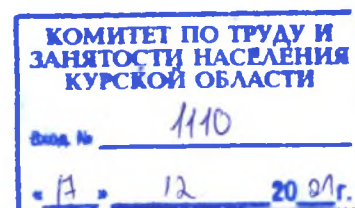


Юридический адрес: 307060,
Курская область, п.Тим,
ул. Кирова д.60
Телефон:8-471(53) 2-36-52

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ТИМСКОГО
РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ» на 2020-2023 г.г.**

п.Тим
2021 г.



П О Р Я Д О К

выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Тимского района Курской области»

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 года № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ответственности, совершенствования профессионального мастерства, творческого подхода к решению поставленных задач в сфере деятельности в соответствии с уставом Учреждения.
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:
 - надбавки за интенсивность труда;
 - надбавки за высокие результаты работы.
3. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются как в абсолютном значении, так и на основании бальной системы за прошедший отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника учреждения.
4. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы, максимальным размером не ограничены.
5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований:
 - заместителю директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему программисту, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда 1 категории, специалисту по социальной работе, заведующему отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, водителю автомобиля, уборщику служебных помещений - выплаты устанавливаются в абсолютном значении на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;
 - заведующим отделениями социального обслуживания на дому – выплаты устанавливаются ежемесячно, по представлению заместителя директора учреждения, на основании критериев оценки эффективности деятельности;

- социальным работникам – выплаты устанавливаются ежемесячно по представлению зав. отделениями, на основании критериев оценки эффективности деятельности.

Критерии оценки эффективности деятельности социальных работников (до 100 баллов):

№ п/п	Критерии	Показатели	Оценка
1	Работа с гражданами находящимися на социальном обслуживании (до 50 баллов)	Индивидуальная нагрузка на одного социального работника: – нагрузка 8 человек на ставку в сельской местности и 10 человек - в городской; - за каждого обслуживаемого человека сверх норматива дополнительно; - сложность контингента: удаленность проживания- 4-5 группа типизации -	20 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов
		Качество обслуживания граждан: - отсутствие жалоб - наличие 1 или более жалобы	5 баллов 0 баллов
2	Увеличение числа оказываемых социальных и дополнительных услуг (до 20 баллов)	От 350 услуг и выше От 150 до 350 услуг От 50 до 150 услуг Менее 50 услуг	20 баллов 15 баллов 10 баллов 0 баллов
3	Увеличение средств за оплату социальных и дополнительных услуг (до 20 баллов)	Свыше 8000 рублей в месяц от 7000 до 8000 рублей от 6000 до 7000 рублей от 5000 до 6000 рублей менее 5000 рублей	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов 0 баллов
4.	Квалификация (до 5 баллов)	Высшее образование Среднее профессиональное образование	5 баллов 3 балла

Критерии оценки эффективности деятельности заведующих отделениями социального обслуживания на дому (до 100 баллов):

Критерии	Показатели	Оценка
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (до 65 баллов)	<p>Своевременное и качественное ведение документации, учет и отчетность отделения</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнение журналов, своевременное ведение базы АСП, личных дел получателей услуг, своевременное направление запросов межведомственного взаимодействия); - имеются нарушения сроков подготовки, сдачи, отправки, были допущены ошибки 	<p>45 баллов;</p> <p>0 баллов</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - ежемесячные проверки (согласно графику) качества оказания услуг 	<p>10 баллов – соблюдение графика проверок;</p> <p>0 баллов – имеются нарушения</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -уровень удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставляемых услуг (результаты анкетирования и проверок, наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц) 	<p>10 баллов – уровень удовлетворенности 100 %,</p> <ul style="list-style-type: none"> -5 баллов – наличие жалоб на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих организаций и контрольно-надзорными органами; -5 баллов – наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам внутреннего контроля
Работа с гражданами находящимися на социальном обслуживании (до 10 баллов)	Выполнение норматива по числу получателей услуг на 1 социального работника (среднесписочная численность)	10 баллов - от 8 обслуженных на ставку в сельской местности и от 10 человек в городской местности.

Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника (до 10 баллов)	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания	10 баллов
Профессионализм и квалификация (до 15 баллов)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Квалификация персонала (базовое образование) 2. Профессионализм (повышение квалификации). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 10 баллов - имеет высшее образование; 5 баллов - имеет среднее профессиональное образование. 2. 5 баллов - прошел переподготовку или повышение квалификации в установленные сроки; 0 баллов – переподготовка или повышение квалификации не пройдены

Заместителю директора учреждения выплаты за интенсивность труда устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Профессиональная подготовка, компетентность.
2. Обеспечение безотказной и бесперебойной работы всех подразделений учреждения.
3. Своевременное, качественное исполнение и сдача отчетной документации.
4. Выполнение учреждением государственного задания в полном объеме.
5. Организация рабочего процесса и инициативность.
6. Участие в выполнении важных и сложных работ, мероприятий.

Главному бухгалтеру и ведущему бухгалтеру учреждения выплаты за интенсивность труда устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Профессиональная подготовка, компетентность.
2. Своевременное, качественное исполнение и сдача отчетной документации.
2. Отсутствие нарушений ФХД учреждения.
3. Выполнение непредвиденных работ.
4. Отсутствие грубых нарушений по итогам проведенных проверок.
5. Участие в выполнении важных, сложных и непредвиденных работ.

Ведущему программисту выплаты за интенсивность труда устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Профессиональная подготовка, компетентность.
2. Регулярное профилактическое обслуживание, ремонт, экспертиза и контроль за эксплуатацией компьютерной техники.
3. Своевременное и в полном объеме выполнение непредвиденных работ.
4. Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования.
5. Своевременная установка программного обеспечения на ПК.
6. Поддержка бесперебойной работы локальной сети, электронной почты, сайта учреждения.

Специалисту по кадрам выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Разработка мероприятий по улучшению трудовой дисциплины и снижению текучести кадров.
2. Своевременное внесение изменений в банк данных учреждения.
3. Качественное и достоверное составление отчетной документации.
4. Участие в подготовке предложений по обучению, повышению квалификации, а также в оценке эффективности обучения.
5. Участие в разработке перспективных и текущих планов.

Специалисту по социальной работе выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины: качественное и достоверное составление отчетной документации, отсутствие обоснованных жалоб.
2. Использование в работе инновационных форм работы.
3. Доставка лиц старше 65 лет в лечебные учреждения области согласно графику.
4. Качественная организация предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
5. Расширение зоны обслуживания отдаленных населенных пунктов.

Заведующему отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины: качественное и достоверное составление отчетной документации, отсутствие обоснованных жалоб.
2. Использование инновационных форм работы.

3. Качественная организация предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации
4. Качественная организация работы по доставке лиц старше 65 лет в лечебные учреждения области.
5. Расширение зоны обслуживания отдаленных населенных пунктов.
6. Участие в выполнении важных, сложных и непредвиденных работ.

Специалисту по охране труда 1 категории выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины: качественное и достоверное ведение и своевременное предоставление отчетной документации.
2. Разработка локальных актов по охране труда, с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов.
3. Отсутствие травматизма.
4. Отсутствие предписаний со стороны органов Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Курской области.
5. Разработка рекомендаций по эвакуации людей из учреждения при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.
6. Участие в выполнении важных, сложных и непредвиденных работ.

Водителю автомобиля выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Отсутствие со стороны клиентов и сотрудников обоснованных жалоб.
2. Соблюдение правил дорожного движения.
3. Отсутствие штрафных санкций за нарушение ПДД.
4. Отсутствие случаев не допуска водителя к управлению автомобилем в результате предрейсового контроля.
5. Качественная работа с маршрутными и путевыми листами, в том числе внесение сведений в документы по километражу, расходованию бензина и масла, пунктах назначения поездок и т.д., своевременное предоставление документации для отчетности.
6. Участие в выполнении непредвиденных работ.

Уборщику служебных помещений выплаты за интенсивность устанавливаются в соответствии с показателями:

1. Качественное и своевременное выполнение работы в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ.
2. Обеспечение санитарно-технического состояния территории (помещения, рабочего места).

4. Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту и их сбережение.
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения.
6. Отсутствие фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции.
7. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

ПРОТОКОЛ №3

Собрания совета трудового коллектива областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Тимского района Курской области»

от 15.12.2021 года

Присутствуют: председатель Совета- Е.В. Черникова

Секретарь-О.Г. Сапронова

Члены Совета: Е.Е. Татаренкова

В.И. Конькова, Т.М. Власова

Работники- 71 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Обсуждение и утверждение изменений в приложение коллективного договора ОБУСО «КЦСОН Тимского района Курской области» на 2020-2023гг.

Слушали:

От работодателя- директора учреждения Т.В. Свиридову с информацией об изменениях вносимых в приложение №1 к Положению об оплате труда областного бюджетного учреждения социального обслуживания «КЦСОН Тимского района Курской области».

От работников- председателя совета трудового коллектива Е.В. Черникову.

Решили:

Изменения в приложение к коллективному договору учреждения на 2020-2023гг. утвердить и направить на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области.

Председатель совета _____ Е.В. Черникова
Секретарь _____ О.Г. Сапронова
Члены совета _____ Е.Е. Татаренкова
_____ В.И. Конькова
_____ Т.М. Власова

