

Приложение 1
к изменениям в коллективный договор

Приложение 1
к Коллективному договору

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

1. Пункт 1.3 раздела 1. «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до 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 (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.»

2. В подпункте 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2. «Основные условия оплаты труда работников Учреждения»:

2.1. Таблицу дополнить строкой следующего содержания:

«

4.	заместитель заведующего отделением	13329,89
----	------------------------------------	----------

»;

2.2. Слово «Примечание:» исключить;

2.3. Сноску <6> к таблице изложить в следующей редакции:

«<6> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;».

3. Пункт 3.8 раздела 3 «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат» изложить в следующей редакции:

«3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.»

4. В разделе 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат»:

4.1. Абзац второй пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«выплата за интенсивность работы;»

4.2. Из абзаца седьмого п. 4.3 исключить слова «Размер выплаты за каждый показатель учитывается не более 20 процентов должностного оклада.»;

4.3. Подпункт 4.4.1 пункта 4.4 изложить в следующей редакции:

«Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников, и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

В качестве оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов государственного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностирования, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных работников.

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада.

Заместителю директора, заведующим отделением, заместителю заведующего отделением ежемесячно устанавливается выплата за качество при наличии у них квалификационной категории и (или) при выполнении работником показателей оценки эффективности деятельности в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории 10%;
- при наличии первой квалификационной категории 15%;
- при наличии высшей квалификационной категории 20%;
- за соблюдение трудовой дисциплины 5%;

за соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения 5%;

за участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах) 10%;

за участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах 10%;

за использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан 10%;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки 5%;

за удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) 5%;

за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде 10%;

за высокое качество выполняемой работы 10%;

за персональный вклад работника в общие результаты деятельности 10%;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения 10%.

Прочим работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу ежемесячно устанавливается выплата за качество при выполнении работником показателей оценки эффективности деятельности в следующих размерах:

за соблюдение трудовой дисциплины 5 процентов;

за соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения 5 процентов;

за участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах) 10 процентов;

за участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах 10 процентов;

за использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан 10 процентов;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки 5 процентов;

за удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) 5 процентов;

за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде 10 процентов;

за высокое качество выполняемой работы 10 процентов;

за персональный вклад работника в общие результаты деятельности 10 процентов;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения 10 процентов.

Отдельным категориям работников, указанным в подпункте 4.4.2 настоящего Положения, ежемесячно устанавливается выплата за качество, при условии наличия у них квалификационной категории в следующих размерах к должностному окладу:

при наличии второй квалификационной категории 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории 20 процентов.

При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера КЭД.

В случае, если по показателям оценки эффективности деятельности процент составляет более 50 процентов, то размер выплаты за качество устанавливается в максимальном размере.

Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, секретарю Комиссии предоставляются мониторинги оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению:

на сотрудников административно-хозяйственной части – главным бухгалтером;

на руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора – заместителями директора;

на работников, занятых в структурных подразделениях – руководителями структурных подразделений.

Решение об установлении размеров выплат за качество принимается Комиссией. По данным протокола Комиссии оформляется ведомость в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, которое является приложением к приказу Учреждения.»

4.4. Пункт 4.7. дополнить абзацем следующего содержания:

«Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется в размере не более 100% должностного оклада.»

5. В разделе 5 «Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера»:

5.1. В пункте 5.13 после слов «в кратности 1:5» дополнить словами «с учетом сложности и объема выполняемой работы»;

5.2. В пункте 5.14 после слов «в кратности 1:4» дополнить словами «с учетом сложности и объема выполняемой работы»;

6. В разделе 6 «Порядок и условия установления иных выплат»:

6.1. Пункт 6.6 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, сто 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. Абзац третий пункта 6.8 изложить в следующей редакции:

«Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.».

7. Приложение 2 к положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям» изложить согласно приложению к изменениям №3 в положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям» (далее – Изменения №3).

8. Изменения №3 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 06.10.2021, за исключением изменений, вносимых в:

подпункт 2.1 (действие распространяется на правоотношения, возникшие с 18.03.2020);

подпункты 4.2, 4.3 и в пункт 7 (действие распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2021).

Приложение № 2 к инициативе и коллективный договор № 3 в положении об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

Мониторинг оценки эффективности деятельности работников
 БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

ФИО	Должность	Показатели	Критерии оценки	Максимальный процент за показатель	Установленный размер за каждый показатель	Итоговый размер

_____ / _____

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

7 листов

Директор  Т.Ф. Ронжина

2021 г.

Председатель профсоюзного
комитета БУ «Сургутский центр
социальной помощи семье и детям»

 Н.А. Царева

«18» 11 2021 г.