Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»

Представитель работодателя – И.о.директора ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»

_____Л.А.Талья

«18» 12 2020 года

Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»

_____В.В. Хвойновская

«18» 12 2020 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» (регистрационный номер № 03/2020 от 17.01.2020 г.)

Зарегистрировано в журнале уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Республике Карелия Управление труда и занятости РК

Регистрационный номер 44/2020 от 24.12.2020 г.

Начальник отдела ТиО и ПУТ О.А. Сергеева

Утверждено на Общем собрании работников
ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»
«18» декабря 2020 года

г. Сегежа

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице и.о. директора Талья Людмилы Андреевны, действующего на основании приказа Министерства социальной защиты Республики Карелия от 21 октября 2020 года № 150-ио и Устава и работники, в лице своих представителей: председателя Совета трудового коллектива государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» Хвойновской Виктории Вацлавовны, действующей на основании Положения о Совете трудового коллектива от 09.03.2016 г., именуемые в дальнейшем «работники», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Раздел 5 Приложения №1 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №5»» изложить в следующей редакции:

«5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.2. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.3. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают должностной оклад, ставку заработной платы и производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

5.5. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются ежемесячно в процентном соотношении к должностному окладу, ставке заработной платы, при условии выполнения работниками установленных в учреждении показателей эффективности.

Размер выплаты за сложность и напряженность и порядок назначения данной выплаты определяются положением о показателях эффективности деятельности работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

5.6. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

Выплаты устанавливаются работникам учреждения, которым присвоены почетное звание Российской Федерации и почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

Право на выплаты у работника возникает со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения установленных в учреждении показателей эффективности.

При премировании учитывается:

- участие работника в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Перечень показателей эффективности деятельности работников, размер премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год и порядок назначения данных выплат определяются положением о показателях эффективности деятельности работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

Премиальные выплаты по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

Премиальные выплаты по итогам года устанавливаются работникам как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере, по решению руководителя учреждения. При принятии решения об установлении работникам премиальных выплат по итогам года и размере таких выплат руководитель учреждения учитывает выполнение работниками в течение отчетного периода показателей

эффективности, применяемых в целях назначения премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год.

Премиальные выплаты по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год, а также по итогам года устанавливаются при наличии средств в фонде оплаты труда.

Премиальные выплаты не устанавливаются работникам учреждения, имеющим в отчетном периоде неснятое дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей (при ежеквартальном премировании).

5.8. Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда.

При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
- соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностным регламентом.

Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер, указанной выплаты определяется приказом директора учреждения с учетом мнения Комиссии.

5.9. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера за сложность и напряженность работы, а также премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия). Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии включаются представители Совета трудового коллектива.

Комиссия считается правомочной, если в её работе приняли участие не менее половины от общего числа её членов.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов, при равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Заседания комиссии проводятся ежемесячно 27 числа каждого месяца (в случае если 27 число выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то заседание комиссии осуществляется в рабочий день, предшествующий указанной дате). При необходимости заседания комиссии могут проводиться дополнительно, неограниченное количество раз.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2. Раздел 1 «Общие положения» Приложения № 3 к Коллективному договору «Положение о показателях эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»» изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее положение о показателях эффективности деятельности работников ГБУ СО РК «Центр помощи детям №5» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №5» (далее -

учреждение) и определяет критерии, размеры и порядок установления работникам учреждения выплат за сложность и напряженность работы, а также премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за сложность и напряженность работы, а также премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год, является достижение работниками в отчетном периоде, за который осуществляется выплата, соответствующих целевых значений показателей эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Оценка результативности деятельности работников по установленным показателям эффективности проводится с целью обеспечения зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Для установления выплат за сложность и напряженность работы, а также премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год, в учреждении применяется балльная система оценки труда, с ценой одного балла равной одному проценту должностного оклада.

1.5. В целях назначения выплаты за сложность и напряженность работы общее (максимальное) количество баллов, установленных в совокупности по всем показателям эффективности деятельности работника, не может превышать 100 баллов.

В целях назначения премиальной выплаты по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год общее (максимальное) количество баллов, установленных в совокупности по всем показателям эффективности деятельности, не может превышать 100 баллов.

1.6. Перечень показателей эффективности деятельности и критериев, применяемых для назначения выплаты за сложность и напряженность работы устанавливается локальным нормативным актом, утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Перечень показателей эффективности деятельности и критериев оценки, применяемых для назначения премиальной выплаты по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год приведен в разделе 3 Положения.

3. Раздел 2 «Порядок определения размера и расчета выплат» Приложения № 3 к Коллективному договору «Положение о показателях эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»» изложить в следующей редакции:

«2.1. Размер выплат за сложность и напряженность работы, а также премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год определяется на основе балловых отчетов, предоставляемых работниками учреждения.

Балловый отчет заполняется каждым работником учреждения лично на основе анализа результатов своей работы в отчетном периоде, проведенного по установленным для его должности показателям эффективности в соответствии с критериями оценки таких показателей.

В балловом отчете работник указывает наименование установленных для его должности показателей эффективности, количество баллов по каждому из этих показателей, которое соответствует степени их выполнения работником в отчетном периоде, в пределах установленного настоящим Положением максимального значения баллов по этим показателям, а также общую сумму баллов по всем показателям эффективности.

Балловый отчет должен содержать фамилию и инициалы заполнившего данный отчет работника, а также его личную подпись.

Балловые отчеты предоставляются:

- работниками отделения социальной реабилитации в стационарной форме, отделения социальной помощи семье и детям – заведующему соответствующим отделением;
- работниками административно хозяйственной части (делопроизводитель, специалист по кадрам, программист) - заместителю директора по общим вопросам;
- работниками других подразделений административно хозяйственной части - заместителю директора по гражданской обороне и вопросам комплексной безопасности;
- работниками административно хозяйственной части, отделения социальной реабилитации в стационарной форме, отделения социальной помощи семье и детям (г.Беломорск) - заместителю директора.

Срок предоставления ежемесячных балловых отчетов работниками в целях назначения выплаты за сложность и напряженность работы: не позднее 25 числа отчетного месяца (за февраль, декабрь не позднее 20 числа отчетного месяца).

Срок предоставления квартальных балловых отчетов работниками в целях назначения премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год: не позднее 25 числа последнего месяца отчетного квартала (за год не позднее 20 декабря).

В случае отсутствия у работника возможности предоставить балловый отчет в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, отчет заполняется и предоставляется руководителем соответствующего структурного подразделения, в котором работает работник.

В случае нарушения работником установленного настоящим пунктом срока предоставления баллового отчета, стимулирующая выплата за отчетный период работнику не назначается.

2.2. Заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по гражданской обороне и вопросам комплексной безопасности, заместитель директора, заведующие отделениями производят анализ представленных работниками в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения балловых отчетов, а также результатов фактически выполненной работниками в отчетном периоде работы, после чего указывают в балловых отчетах количество баллов по каждому показателю эффективности, соответствующее степени выполнения таких показателей работниками.

По итогам заполнения, ежемесячные балловые отчеты в срок не позднее 26 числа отчетного месяца (за февраль и декабрь в срок не позднее 21 числа отчетного месяца), квартальные балловые отчеты в срок не позднее 26 числа последнего месяца отчетного квартала (за год не позднее 21 декабря), передаются ответственными лицами, указанными в настоящем пункте, комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основе представленных в установленном порядке балловых отчетов, докладных записок, а также иных характеризующих результаты деятельности работников сведений и документов, осуществляет их экспертную оценку, определяет степень выполнения работниками показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, в котором должна содержатся информация о сумме баллов, присвоенных работнику по итогам проведенной экспертной оценки результатов его работы за отчетный период, а также о размере установленной на основании этой суммы баллов стимулирующей выплаты, рассчитанной с учетом стоимости одного балла, указанной в пункте 1.4. настоящего Положения.

2.4. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, руководителем учреждения издается приказ об установлении работникам соответствующих выплат, который доводится до сведения всех работников.

2.5. В случае несогласия работника учреждения с размером установленной ему выплаты за сложность и напряженность работы, либо премиальной выплаты по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год он вправе в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с приказом об установлении таких выплат обратиться с мотивированным письменным возражением в адрес комиссии.

Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть мотивированное возражение работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение по принятому в отношении данного работника решению.».

4. Заголовок Раздела 3 Приложения № 3 к Коллективному договору «Положение о показателях эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»» изложить в следующей редакции:

«3. Показатели эффективности деятельности и критерии оценки, применяемые в целях назначения премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год.».

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «01» января 2021 года.