|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **От Работодателя**  Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А. Плотникова  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 года |  | **От Работников**  Заместитель Председателя Первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ю. Петренко  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 года |

**ИЗМЕНЕНИЯ № 2**

**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

на 2019 – 2022 годы

Советский

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» именуемое в дальнейшем «Работодатель», представленный в лице директора Плотниковой Людмилы Анатольевны и Работники учреждения, представленные Первичной профсоюзной организацией, в лице заместителя Председателя Петренко Оксаны Юрьевны пришли к соглашению внести в Коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2019-2022 годы (далее - Коллективный договор) следующие изменения:

1. Приложение 3 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (Приложение № 3 к Коллективному договору) изложить в новой редакции (Приложение 1 к настоящим изменениям).

2. Приложение 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (Приложение № 4 к Коллективному договору) изложить в новой редакции (Приложение 2 к настоящим изменениям).

3. Остальные пункты Коллективного договора и приложения к нему, не затронутые настоящими изменениями, остаются неизменными, и стороны подтверждают по ним свои обязательства.

4. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания сторонами и действуют до окончания срока действия Коллективного договора на 2019-2022 годы.

Приложение 1

к изменениям № 2 к Коллективному договору

на 2019-2022 годы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Заместитель Председателя Первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ю. Петренко  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года |  | УТВЕРЖДАЮ  Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А. Плотникова  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года |

Положение

о порядке применения коэффициента

эффективности деятельности

работникам

бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Советский

* 1. **Общие положения**

1.1. Положение о порядке применения коэффициента эффективности деятельности (далее - КЭД) работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», 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 - 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, 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 (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 непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения) 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). Критерии оценки для установления размера КЭД отдельным категориям работников не применяются при установлении стимулирующих выплат.

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

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

2.7. 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.

2.8. Выплата КЭД осуществляется отдельным категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность в бюджетных и автономных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Депсоцразвития Югры, по основному месту работы.

2.9. 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».

2.10. 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

к Положению о порядке применения КЭД

работникам бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Советский реабилитационный центр

для детей и подростков с ограниченными

возможностями»

**Критерии оценки для установления размера КЭД**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование категории работников, должностей, | Критерии | Предельный размер от общей суммы доплаты, в % (не более указанного %) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) | 5 |
| выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений | 5 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами | 15 |
| наставничество | 10 |
| 2 | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) | 5 |
|  |  | выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений | 5 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| учет количества отказов в признании граждан нуждающимися в социальном обслуживании в связи с некачественно подготовленными документами | 15 |
| наставничество | 10 |
| 3 | Специалист по комплексной реабилитации | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| положительная динамика при реализации ИПРА | 10 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) | 15 |
| наставничество | 10 |
| 4 | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| эстетика реабилитационного пространства (оформление кабинета, наглядной агитации, актуальность документов регламентирующих деятельность) | 10 |
| результативность профилактики конфликтных ситуаций клиентов, работников | 15 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| наставничество | 10 |
| 5 | Ассистент по оказанию технической помощи | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
|  | профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) | 10 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| оказание услуг по уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением дневников наблюдения | 5 |
| отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом | 10 |
| наставничество | 10 |
| 6 | Медицинская сестра | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин) | 5 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| оказание услуг по наблюдению и уходу в соответствии с установленными стандартами, алгоритмами, заполнением карт сестринского ухода | 10 |
|  |  | отсутствие осложнений у получателей социальных услуг в связи с ненадлежащим уходом | 10 |
|  |  | наставничество | 10 |
| 7 | Медицинская сестра по физиотерапии | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 10 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин) | 20 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
|  |  | наставничество | 10 |
| 8 | Медицинская сестра по массажу | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 10 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностной инструкции, СанПин) | 20 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе(кодексов этики) | 5 |
| наставничество | 10 |
| 9 | Врач-специалист | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| удовлетворенность клиента качеством предоставленных услуг | 15 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик, отсутствие предписаний контролирующих органов за нарушения СанПин, качество медицинской деятельности в учреждении социального обслуживания) | 15 |
| наставничество | 10 |
| 10 | Методист | участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| наставничество (в т.ч. при внедрении новых методов работы) | 10 |
| проявление инициативы, творчества | 10 |
| профессиональная компетентность (разработка технологий социальной работы, методик, методических пособий, алгоритмов, материалов для участия учреждения в конкурсах на получение грантов, субсидий) | 70 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| 11 | Логопед | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе(кодексов этики) | 5 |
| положительная динамика реализации коррекционных программ | 15 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение стандартов, технологий, методик) | 15 |
| наставничество | 10 |
| 12 | 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| проявление инициативы, творчества, привлечение клиентов | 15 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда) | 15 |
| наставничество | 10 |
| 13 | Инструктор-методист по адаптивной 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) | 50 |
| участие в реализации национального проекта «Демография» в части касающейся | 5 |
| отсутствие обоснованных жалоб клиентов | 5 |
| профессиональная компетентность (качественное выполнение должностных обязанностей, стандартов, технологий, методик) | 15 |
| разработка технологий, сопровождение и анализ результатов внедрения технологий | 10 |
| соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодексов этики) | 5 |
| наставничество | 10 |

Приложение 2

к изменениям № 2 к Коллективному договору

на 2019-2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливаются дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску за ненормированный рабочий день

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | | **Количество календарных дней к отпуску** | |
| 1. | Директор | | 13 | |
| 2. | Главный бухгалтер | | 13 | |
| 3. | Заместитель директора | | 10 | |
| 4. | Заведующий филиалом | | 10 | |
| 5. | Заместитель главного бухгалтера | | 10 | |
| 6. | Бухгалтер (контрактный служащий) | | 10 | |
| 7. | Специалист по закупкам | | 10 | |
| 8. | Заведующий отделением | | 6 | |
| 9. | Заведующий хозяйством | | 6 | |
| 10. | Водитель | | 6 | |
| 11. | Экономист | | 6 | |
| 12. | Бухгалтер | | 6 | |
| 13. | Юрисконсульт | | 4 | |
| 14. | Специалист по противопожарной профилактике | | 4 | |
| 15. | Специалист по охране труда | | 4 | |
| 16. | Специалист по кадрам | | 4 | |
| 17. | Инженер по автоматизированным системам управления производством | | 4 | |
|  | |  | |  |