

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

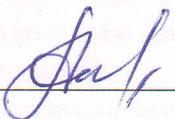
к коллективному договору  
краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»  
на 2017-2020 годы (новая редакция) от 21.06.2018г.

Представитель работников -

Представитель работодателя -

Председатель первичной профсоюзной  
организации КГБУСО «Комплексный  
центр социального обслуживания  
населения города Славгорода»

Директор КГБУСО  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения города  
Славгорода»

  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Рябчун



\_\_\_\_\_ Т.Д. Сергеева  
М.П.

«18» июля 2018 года

«18» июля 2018 года

**Представитель работодателя** – Сергеева Татьяна Дмитриевна, директор КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода», действующий на основании Устава, с одной стороны, и

**Представитель работников** – Рябчун Евгения Геннадьевна, председатель первичной профсоюзной организации КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода», действующий на основании протокола профсоюзного собрания №1 от 01.06.2016г., с другой стороны,

на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания № 3 от 18 июля 2018г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 14.3 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор на 2017-2020 годы (новая редакция) от 21.06.2018г.:

1.1. Исключить из коллективного договора пункт 9.5.

1.2. Внести изменение в п. 1.6. Положения о выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» (приложение №4 к коллективному договору на 2017-2020 годы (новая редакция) и изложить его в следующей редакции:

«1.6. Критерии оценки эффективности деятельности работников дифференцированы с учетом вида выполняемых работниками должностных обязанностей и определены для следующих групп работников:

- заместитель директора, директор филиала, заведующий отделением;
- главный бухгалтер, бухгалтер;
- юрист;
- методист;
- специалист по кадрам;
- специалисты по социальной работе и другие узкие специалисты, оказывающие социальные услуги;
- хозяйственный персонал:
  - заведующий хозяйством;
  - водитель, дворник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий».

1.3. Внести изменения в приложение №1 Положения о выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» (приложение №4 к коллективному договору на 2017-2020 годы (новая редакция) и изложить его в следующей редакции:

Критерии оценки эффективности деятельности работников

Выплаты стимулирующего характера	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Размер выплат (% к окладу (должностному окладу))							
			Заместитель директора/ директор филиала/ заведующий отделением	Главный бухгалтер/ бухгалтер	Юрист	Методист	Специалист по кадрам	Специалисты по социальной работе и др. узкие специалисты оказывающие соц. услуги	Хозяйственный персонал	
									Заведующий хозяйством	водитель, дворник, есарь-сантехник, уборщик служебных помещений, абочий по комплексному обслуживанию зданий
1. Интенсивность и высокие показатели труда	Профессиональная компетентность	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан. Освоение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не менее 72 часов) Способность прогнозировать и планировать, организовывать, координировать и регулировать, а так же контролировать и анализировать работу структурного подразделения. Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей Эффективное ведение хозяйства (директор филиала, заведующий хозяйством)	до 80%	до 80%	до 80%	до 80%	до 80%	до 80%	до 60%	до 50%
	Организация и проведение имеджевых мероприятий на муниципальном, межмуниципальном, краевом уровнях. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах и др.	Осуществление методического сопровождения деятельности учреждения (разработка методических материалов, проведение конференций, семинаров, совещаний, организация имиджевых мероприятий, работа с волонтерами, написание проектов программ для участие в грантах) Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба.	до 70%			до 70%		до 70%		
	Интенсивность труда	Оперативное ведение кадровой, бухгалтерской и закупочной документации		до 70%	до 70%		до 70%			
		Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы, исполнение дополнительных обязанностей, незапланированных работ и поручений	до 50%	до 50%	до 50%	до 50%	до 50%	до 50%	до 50%	до 30%
	Своевременное и оперативное техническое обслуживание помещений учреждения, безаварийная работа всех коммуникаций							до 40%	до 20%	
Итого:			до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 200%	до 150%	до 100%

Выплаты стимулирующего характера	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Размер выплат (% к окладу (должностному окладу))							
			Заместитель директора/ директор филиала/ заведующий отделением	Главный бухгалтер/ бухгалтер	Юрист	Методист	Специалист по кадрам	Специалисты по социальной работе и др. узкие специалисты оказывающие соц. услуги	Хозяйственный персонал	
									Заведующий хозяйством	Водитель, дворник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий
2. Качество выполненной работы	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%	до 10%
	Положительные результаты проверок осуществляемых контролирующими органами	Отсутствие существенных замечаний со стороны контролируемых органов	до 10%	до 10%	до 10%		до 10%		до 10%	
	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Наличие подтвержденных фактов несоблюдения положений Кодекса профессиональной этики	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%	-3%
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	5% за каждую благодарность, но не более 15%		5% за каждую благодарность, но не			5% за каждую благодарность, но не более 15%		
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	(-5% за каждую жалобу)		(-5% за каждую жалобу)			(-5% за каждую жалобу)		

3. Остальные условия коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2017-2020 годы (новая редакция) от 21.06.2018г.