

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИНЕШЕМСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

От администрации:
Директор

ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
И.В. Панкратова

« 01 »



От трудового коллектива:

Председатель представительного
органа

ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
Богданова Н.Е.

« 01 »

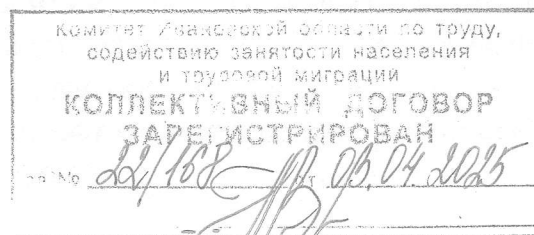
09

г. 25

Изменение и дополнение
Коллективного договора на 2024-2027 г.г.

Одобрено (утверждено) на общем
собрании (конференции) работников
(трудового коллектива) учреждения.

« 01 » 04 20 25 г.



г. Кинешма, 2025 г.

На основании п. 1.9 Коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения» по взаимной договоренности сторон решено:

1. Пункт 3.2. Коллективного договора дополнить текстом следующего содержания:

«Помощники по уходу отделения социального обслуживания на дому № 8 должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работы и/или сменности.

При составлении графиков работы и/или сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие».

2. Пункт 5.2. Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) дополнить текстом следующего содержания: «Помощники по уходу отделения социального обслуживания на дому № 8 должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работы и/или сменности.

При составлении графиков работы и/или сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие».

3. В пункт 5 Приложения 4 к Положению об оплате труда работников ОБУСО «Кинешемский КЦСОН» дополнить тестом следующего содержания:

В целях усиления материальной заинтересованности, в своевременном и качественном выполнении услуг и исполнении своих должностных обязанностей и укрепления трудовой дисциплины помощникам по уходу системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами ежемесячно производится оценка эффективности их деятельности с учетом критериев, установленных в **приложении 10 к Положению**. Так же при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах доведенных бюджетных ассигнований (целевой субсидии на создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами) может быть выплачена премия по итогам квартала и по итогам года, в процентном соотношении к окладу или в абсолютных размерах за фактически отработанное время за период квартала или года.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности
помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и
инвалидами.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области» с учетом изменений и иными нормативными правовыми актами принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых государственных услуг помощниками по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами учреждения по результатам труда за определенный период времени.

1.2.1. Основным критерием, влияющим на размер премии, является достижение наибольшего показателя баллов оценки эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

1.3. Целью оценки эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами учреждения, является обеспечение зависимости оплаты труда от личных показателей в работе по каждому работнику индивидуально путем сложения баллов и осуществления на их основе материального стимулирования из фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами учреждения являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами учреждения.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами и направлено на повышение качества оказания услуг.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок определяются Положением об оплате труда, Коллективным договором и другими локальными актами Бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемского комплексного центра социального обслуживания населения».

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – материальная заинтересованность помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

2.3. Положение распространяется на помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

2.4. Основанием для оценки деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами служит мониторинг эффективности за определенный период времени.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами в учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, представительного органа, организаторов по уходу.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором учреждения и согласованного с представительным органом учреждения.

2.7. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 15 лет. Протоколы хранятся в отделе кадров учреждения.

2.9. В установленные приказом директора учреждения сроки (не менее чем за два дня до заседания Комиссии), показатели мониторинга эффективности передаются по каждому помощнику по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются ежемесячно.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основании представленного мониторинга эффективности оценку результативности деятельности помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения:

- комиссия рассматривает представленные материалы 23 числа отчетного месяца;

- 24 числа отчетного периода работник учреждения может обратиться в Комиссию с претензией о пересмотре результатов мониторинга эффективности;

- 24 числа отчетного периода Протокол и Приказ передается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

2.13. Результаты оценки мониторинга оформляются Комиссией в баллах за каждый показатель эффективности.

2.14. Форма мониторинга эффективности деятельности, завершается итоговым баллом оценки Комиссии, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.15. Количество баллов одного помощника по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами— **не более 22 баллов/ месяц.**

2.16. В случае несогласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение одного дня обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение одного дня рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3. Критерии оценки эффективности деятельности помощника по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

3.1. Помощник по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами					
Фамилия	Имя	Отчество, подразделение, должность, период оценки	Оценивается	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячная
1.		Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	
			Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
			Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1	
2.		Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов	ежемесячная
			P2 - количество взысканий	5	
			P2 = 0	-1	
			P2 ≥ 1		
3.		Соблюдение правил охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима, пожарного и энергосберегающего режимов	Оценивается количество нарушений охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима, пожарного и энергосберегающего режимов	не более 5 баллов	ежемесячная
			P3 = 0	5	
			P3 ≥ 1	-1	
4.		Качественное и своевременное заполнение дневников (журналов) о проделанной работе, дневников наблюдения	Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов	ежемесячная
			Качественное составление и своевременное представление отчетности	3	

	за состоянием здоровья лица, нуждающегося в уходе	Нарушение сроков представления или некачественное составление отчетности	-1		
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений этического Кодекса медицинской сестры России	не более 3 баллов		ежемесячная
		Соблюдение Кодекса	3		
		Не соблюдение Кодекса	-1		
6.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке	не более 3 баллов		ежемесячная
		Отсутствие жалоб	3		
		Наличие жалоб	-1		
	ИТОГО: количество баллов:			22	

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому помощнику по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда помощникам по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований (целевой субсидии на создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами), определяется следующей формулой:

$СЧФ = ФОТ - ОК - KB - Ст - РЗО - ПВ$, где

- СЧФ – стимулирующая часть фонда;
- ФОТ – общий фонд оплаты труда помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами (в пределах доведенных бюджетных ассигнований (целевой субсидии на создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами));
- ОК – оклад
- KB – компенсационные выплаты (за работу с опасными и иными особыми условиями труда);
- Ст – за непрерывный стаж работы
- РЗО – расширение зоны обслуживания;
- ПВ – прочие выплаты (выплаты предусмотренные коллективным договором: разовые выплаты стимулирующего характера, выплаты предусмотренные законодательством РФ: до МРОТ, первые три дня больничного листа и т.д.).

4.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда помощников по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого помощника по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику, согласно фактически отработанному времени за отчетный период.

4.5. Данная выплата стимулирующего характера, производится помощникам по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами только при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах доведенных бюджетных ассигнований (целевой субсидии на создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами).

5. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение распространяется помощника по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами и действует до принятия нового.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
9 (девять) листов

Директор ОБУСО
«Кинешемский КЦСОН»

И.В. Панкратова

