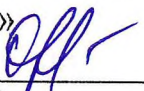


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА


*государственного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования «Центр повышения квалификации и
профессиональной переподготовки работников социальной сферы»
на 2023-2026 годы*

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
ГАУ ДПО «Центр повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки работников
социальной сферы»
Орехова О.А. 
«01» сентября 2023 г.
М.П.

Работодатель
Директор ГАУ ДПО «Центр
повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
работников социальной сферы»
Багмет К.В. 
«01» сентября 2023 г.
М.П.



№325 от 06.08.2023
Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

 О.А. Худокина

Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края



Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр повышения квалификации и профессиональной
переподготовки работников социальной сферы»

355008, г. Ставрополь, ул. Лермонтова 206а
Internet: www.dposoc.ru E-mail: gaudpo_sk@mail.ru
ИНН 2634098960, КПП 263401001

ПРИКАЗ

01 сентября 2023 г.

№ 85-ОД

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы»

В связи с изменениями в штатном расписании ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» с 01.09.2023 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, вносимые в Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы».

2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор

К.В. Багмет

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы»
от 01 сентября 2023 г. № 83-ОД

ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в Положение об оплате труда работников и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы»

1. Внести в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы следующие изменения:

1.1. Таблицы пункта 2.1. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:	
Менеджер	7 068,00
Экономист	7 068,00
Специалист по охране труда	7 068,00
Юрисконсульт	7 068,00
Аналитик	7 068,00
Специалист по персоналу	7 068,00
Бухгалтер	7 068,00

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
Начальник отдела	7 950,00

Размеры окладов должностей работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Должности специалистов третьего уровня Специалист по социальной работе	6 332,00

1.2. Таблицу пункта 2.4. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
Служащим и специалистам организации, расположенных в краевом центре:	
Менеджер	0,50
Экономист	0,50
Начальник отдела	0,50
Специалист по охране труда	0,50
Юрисконсульт	0,50
Аналитик	0,50
Специалист по персоналу	0,50
Бухгалтер	0,50
Специалист по социальной работе	0,50

1.3. Приложение № 3 «Должностные оклады работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование руководителей, специалистов	Должностные оклады, в рублях
Административно-управленческий персонал		
1.	Директор	14 142,00
2.	Заместитель директора	12 727,00
3.	Главный бухгалтер	12 727,00
4.	Экономист	7 068,00
5.	Специалист по охране труда	7 068,00
6.	Юрисконсульт	7 068,00
7.	Специалист по персоналу	7 068,00
8.	Бухгалтер	7 068,00
Учебно-методический отдел		
9.	Методист	6 497,00
10.	Преподаватель	6 497,00
Отдел сопровождения электронного обучения		
11.	Начальник отдела	7 950,00
12.	Менеджер	7 068,00
Отдел профессиональной переподготовки и кадрового резерва		
13.	Менеджер	7 068,00

Отдел «Региональный координационный центр»		
14.	Начальник отдела	7 950,00
15.	Специалист по социальной работе	6 332,00
Научно-аналитический отдел		
16.	Начальник отдела	7 950,00
17.	Старший методист	6 497,00
18.	Аналитик	7 068,00

2. Включить в пункт 2.4 раздела 2 «Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы» Приложения №4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункты 16-19:

«16. Бухгалтер

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Организация работы с кредиторской задолженностью	своевременное и качественное отражение входящей первичной документации, ее анализ и контроль, эффективное взаимодействие с контрагентами	не отражено	0%
			отражено, но не своевременно / ошибочно	90%
			отражено	140%
2.	Ведение аналитического учета основных средств, материальных запасов, бланков строгой отчетности	оперативное и качественное отражение бухгалтерских операций, подготовка отчетов	не подготовлены	0%
			подготовлены	2%
3.	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности и не имеющие постоянный характер	поручения руководящего состава учреждения	не выполнены	0%
			выполнены	8%
	Итого			150%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящих и исходящих	обработка входящих и исходящих звонков по телефону по вопросам	не подготовлены	0%

	звонков по телефону, электронной корреспонденции	трудоустройства, документов для включения в личное дело работника, обработка и формирование исходящей корреспонденции по общим вопросам	подготовлены, но не своевременно	90%
			подготовлены	140%
2.	Ведение регистрации и учета документации	ведение книги учета личных дел работников, ведение книги регистрации исходящих, входящих писем	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности учреждения в социальных сетях	освещение деятельности учреждения в социальных сетях (ВКонтакте, Одноклассники)	отсутствие	0%
			наличие	8%
Итого				150%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящей и формирование исходящей электронной корреспонденции	Обработка входящих и исходящих электронных писем (reg_centр26@mail.ru), а также посредством VipNet с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации.	не соблюдается	0%
			соблюдается	140%
2.	Обработка входящей и исходящей информации по телефону	Обработка входящих и исходящих звонков по телефону с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации.	отсутствие	0%
			наличие	10%
Итого				150%

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Работа с документацией	документационное оформление результатов анализа обеспечения функционирования модели по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами на территории муниципальных образований Ставропольского края	отсутствие	0%
			наличие	140%

2.	Ведение регистрации и учета информации	ведение книг регистрации и учета информации, предоставленной в электронном или печатном виде с целью выполнения государственной работы	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности учреждения в социальных сетях	освещение деятельности учреждения в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники)	отсутствие	0%
			наличие	8%
Итого				150%

»

3. Включить в пункт 3.2 раздела 3 «Условия и порядок установления премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункт 16-19:

«16. Бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Своевременность представления отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды и статистику в пределах своей компетенции	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	не соблюдается	0%
			соблюдается	20%

3.	Своевременное проведение инвентаризации	обеспечение результатов работы на высоком уровне, отсутствие замечаний	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	10%
4.	Качественное ведение документации	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных документов	наличие	0%
			отсутствие	10%
5.	Качественное оформление первичных и учетных регистров	качественное формирование, ведение и хранение регистров данных, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных. Отсутствие дефектов, замечаний руководителя	регистры данных на ведутся	0%
			регистры данных ведутся с замечаниями руководителя	20%
			регистры данных ведутся без замечаний руководителя	40%
Итого				100%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных отчетов, своевременное предоставление отчетов	наличие	0%
			несвоевременное предоставление отчетов	10%
			отсутствие	20%
3.	Качественное, своевременное оформление, раз-	качественное, своевременное оформление, разработка проектов локальных актов, отсут-	наличие ошибок, несвоевременное оформление	0 %

	работка проектов локальных актов, в области кадрового делопроизводства	отсутствие дефектов и ошибок	отсутствие ошибок, несвоевременное оформление личных дел	10%
			качественное и своевременное оформление	20%
4.	Качественная подготовка проектов приказов по основной деятельности	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
5.	Качественное проведение авторизованного сбора, обработки и хранения статистической информации	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
Итого				100%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания (государственной работы)	объем выполненного государственного задания (государственной работы) определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемому к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение документации и отчетности	отсутствуют замечания к документации и отчетам, представленным директору и/или в ми-	наличие	0%
			отсутствие	20%

		нистерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края		
3.	Качественное проведение информационно-аналитической деятельности отдела	качественное обобщение, анализ информации, подготовка информационно-аналитических материалов	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	40%
4.	Своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы	своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы по деятельности территориальных координационных центров в системе долговременного ухода в соответствии с планом-графиком	контроль не проводился	0%
			не своевременный контроль	10%
			своевременный контроль	20%
Итого				100%

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания (государственной работы)	объем выполненного государственного задания (государственной работы) определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемому к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие замечаний к отчетам	отчетность не формировалась	0%
			наличие замечаний	10%
			замечания отсутствуют	20%
3.	Качественное проведение сбора,	отсутствие замечаний к проведению сбора, оценки и анализа ин-	сбор, оценка, анализ не прово-	0%

	оценки и анализа информации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	формации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	дились	
			наличие замечаний	20%
			замечания отсутствуют	40%
4.	Качественное выполнение аналитических, организационных, исследовательских работ	отсутствие ошибок, неточностей и замечаний к выполненным аналитическим, организационным, исследовательским работам, мониторингам, опросам	не выполнялось	0%
			наличие ошибок, неточностей и замечаний	10%
			отсутствие ошибок, неточностей и замечаний	20%
Итого				100%

»

4. Раздел 5 «Условия и порядок установления единовременной премии» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

«5.1. Единовременная премия устанавливается работникам Центра ДПО в размере не более, чем один должностной оклад, за добросовестный труд и в связи с:

- юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего, 70-летнего и 75-летнего возраста;
- профессиональными праздниками «День социального работника» (в том числе находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком) и «День финансиста» (главный бухгалтер, экономист, бухгалтер).

5.2. Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора, согласованным с Профкомом Центра ДПО в пределах экономики фонда оплаты труда.».

5. Настоящие изменения вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

6. Все остальные нормы коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы и Приложения к нему остаются неизменными.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю
за выполнением коллективного договора
государственного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования «Центр повышения квалификации и
профессиональной переподготовки работников социальной сферы»
на 2023-2026 годы**

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ № 2

«01» сентября 2023 года

г. Ставрополь

Всего членов комиссии по ведению коллективных переговоров: 6 человек.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя:

1. Багмет Ксения Викторовна, директор (сопредседатель комиссии)
2. Иванова Елена Васильевна, заместитель директора (член комиссии)
3. Свершкова Марина Александровна, главный бухгалтер (член комиссии)

Со стороны работников (первичной профсоюзной организации):

1. Орехова Ольга Алексеевна, заместитель директора, председатель комитета первичной профсоюзной организации (сопредседатель комиссии)
2. Карпова Анастасия Игоревна, менеджер (член комиссии)
3. Лысенко Татьяна Сергеевна, менеджер (член комиссии)

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об изменениях и дополнениях действующего коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы.

СЛУШАЛИ: Свершкову Марину Александровну, главного бухгалтера. Об изменениях и дополнениях действующего коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы.

Предложения членов комиссии от работников:

Утвердить внесенные изменения в Положение об оплате труда работников и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы

Предложения членов комиссии от работодателя:

Утвердить внесенные изменения в Положение об оплате труда работников и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы

РЕШИЛИ

В связи с изменениями в штатном расписании ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» с 01.09.2023 г. пришли к соглашению:

1. Внести в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы следующие изменения:

1.1. Таблицы пункта 2.1. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:	
Менеджер	7 068,00
Экономист	7 068,00
Специалист по охране труда	7 068,00
Юрисконсульт	7 068,00
Аналитик	7 068,00
Специалист по персоналу	7 068,00
Бухгалтер	7 068,00

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
Начальник отдела	7 950,00

Размеры окладов должностей работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Должности специалистов третьего уровня Специалист по социальной работе	6 332,00

1.2. Таблицу пункта 2.4. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
Служащим и специалистам организации, расположенных в краевом центре:	
Менеджер	0,50
Экономист	0,50
Начальник отдела	0,50
Специалист по охране труда	0,50
Юрисконсульт	0,50
Аналитик	0,50
Специалист по персоналу	0,50
Бухгалтер	0,50
Специалист по социальной работе	0,50

1.3. Приложение № 3 «Должностные оклады работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование руководителей, специалистов	Должностные оклады, в рублях
Административно-управленческий персонал		
1.	Директор	14 142,00
2.	Заместитель директора	12 727,00
3.	Главный бухгалтер	12 727,00
4.	Экономист	7 068,00
5.	Специалист по охране труда	7 068,00
6.	Юрисконсульт	7 068,00
7.	Специалист по персоналу	7 068,00
8.	Бухгалтер	7 068,00
Учебно-методический отдел		
9.	Методист	6 497,00
10.	Преподаватель	6 497,00
Отдел сопровождения электронного обучения		
11.	Начальник отдела	7 950,00
12.	Менеджер	7 068,00
Отдел профессиональной переподготовки и кадрового резерва		
13.	Менеджер	7 068,00
Отдел «Региональный координационный центр»		
14.	Начальник отдела	7 950,00
15.	Специалист по социальной работе	6 332,00
Научно-аналитический отдел		

16.	Начальник отдела	7 950,00
17.	Старший методист	6 497,00
18.	Аналитик	7 068,00

2. Включить в пункт 2.4 раздела 2 «Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы» Приложения №4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункты 16-19:

«16. Бухгалтер»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Организация работы с кредиторской задолженностью	своевременное и качественное отражение входящей первичной документации, ее анализ и контроль, эффективное взаимодействие с контрагентами	не отражено	0%
			отражено, но не своевременно / ошибочно	90%
			отражено	140%
2.	Ведение аналитического учета основных средств, материальных запасов, бланков строгой отчетности	оперативное и качественное отражение бухгалтерских операций, подготовка отчетов	не подготовлены	0%
			подготовлены	2%
3.	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности и не имеющие постоянный характер	поручения руководящего состава учреждения	не выполнены	0%
			выполнены	8%
Итого				150%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящих и исходящих звонков по телефону, электронной корреспонденции	обработка входящих и исходящих звонков по телефону по вопросам трудоустройства, документов для включения в личное дело работника, обработка и формирование исходящей корреспонденции по общим вопросам	не подготовлены	0%
			подготовлены, но не своевременно	90%
			подготовлены	140%
2.	Ведение регистрации и учета документации	ведение книги учета личных дел работников, ведение книги регистрации исходящих, входящих писем	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности	освещение деятельности	отсутствие	0%

	учреждения в социальных сетях	учреждения в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники)	наличие	8%
	Итого			150%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящей и формирование исходящей электронной корреспонденции	Обработка входящих и исходящих электронных писем (reg_centр26@mail.ru), а также посредством VipNet с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации.	не соблюдается	0%
			соблюдается	140%
2.	Обработка входящей и исходящей информации по телефону	Обработка входящих и исходящих звонков по телефону с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации.	отсутствие	0%
			наличие	10%
	Итого			150%

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Работа с документацией	документационное оформление результатов анализа обеспечения функционирования модели по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами на территории муниципальных образований Ставропольского края	отсутствие	0%
			наличие	140%
2.	Ведение регистрации и учета информации	ведение книг регистрации и учета информации, предоставленной в электронном или печатном виде с целью выполнения государственной работы	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности учреждения в социальных сетях	освещение деятельности учреждения в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники)	отсутствие	0%
			наличие	8%
	Итого			150%

»

3. Включить в пункт 3.2 раздела 3 «Условия и порядок установления премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной

переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункт 16-19:

«16. Бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Своевременность представления отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды и статистику в пределах своей компетенции	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	не соблюдается	0%
			соблюдается	20%
3.	Своевременное проведение инвентаризации	обеспечение результатов работы на высоком уровне, отсутствие замечаний	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	10%
4.	Качественное ведение документации	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных документов	наличие	0%
			отсутствие	10%
5.	Качественное оформление первичных и учетных регистров	качественное формирование, ведение и хранение регистров данных, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных. Отсутствие дефектов, замечаний руководителя	регистры данных на ведутся	0%
			регистры данных ведутся с замечаниями руководителя	20%
			регистры данных ведутся без замечаний руководителя	40%
Итого				100%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных отчетов, своевременное предоставление отчетов	наличие	0%
			несвоевременное предоставление отчетов	10%
			отсутствие	20%
3.	Качественное, своевременное оформление, разработка проектов локальных актов, в области кадрового делопроизводства	качественное, своевременное оформление, разработка проектов локальных актов, отсутствие дефектов и ошибок	наличие ошибок, несвоевременное оформление	0 %
			отсутствие ошибок, несвоевременное оформление личных дел	10%
			качественное и своевременное оформление	20%
4.	Качественная подготовка проектов приказов по основной деятельности	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
5.	Качественное проведение авторизованного сбора, обработки и хранения статистической информации	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
	Итого			100%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания (государственной работы)	объем выполненного государственного задания (государственной работы) определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемым к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение документации и отчетности	отсутствуют замечания к документации и отчетам, представленным директору и/или в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края	наличие	0%
			отсутствие	20%
3.	Качественное проведение информационно-аналитической деятельности отдела	качественное обобщение, анализ информации, подготовка информационно-аналитических материалов	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	40%
4.	Своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы	своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы по деятельности территориальных координационных центров в системе долговременного ухода в соответствии с планом-графиком	контроль не проводился	0%
			не своевременный контроль	10%
			своевременный контроль	20%
	Итого			100%

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания (государственной работы)	объем выполненного государственного задания (государственной работы) определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемым к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие замечаний к отчетам	отчетность не формировалась	0%
			наличие замечаний	10%
			замечания отсутствуют	20%
3.	Качественное проведение сбора, оценки и анализа информации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	отсутствие замечаний к проведению сбора, оценки и анализа информации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	сбор, оценка, анализ не проводились	0%
			наличие замечаний	20%
			замечания отсутствуют	40%

4.	Качественное выполнение аналитических, организационных, исследовательских работ	отсутствие ошибок, неточностей и замечаний к выполненным аналитическим, организационным, исследовательским работам, мониторингам, опросам	не выполнялось	0%
			наличие ошибок, неточностей и замечаний	10%
			отсутствие ошибок, неточностей и замечаний	20%
Итого				100%

»

4. Раздел 5 «Условия и порядок установления единовременной премии» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

«5.1. Единовременная премия устанавливается работникам Центра ДПО в размере не более, чем один должностной оклад, за добросовестный труд и в связи с:

- юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего, 70-летнего и 75-летнего возраста;

- профессиональными праздниками «День социального работника» (в том числе находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком) и «День финансиста» (главный бухгалтер, экономист, бухгалтер).

5.2. Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора, согласованным с Профкомом Центра ДПО в пределах экономии фонда оплаты труда.»

5. Настоящие изменения вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

6. Все остальные нормы коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы и Приложения к нему остаются неизменными.

Подписи сопредседателей комиссии:



(подпись)

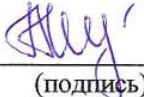


(подпись)

Багмет К.В.
(расшифровка подписи)

Орехова О.А.
(расшифровка подписи)

Секретарь:



(подпись)

Федорова А.И
(расшифровка подписи)

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
ГАУ ДПО «Центр повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки работников
социальной сферы»
Орехова О.А. _____
«01» сентября 2023 г.
М.П.

Работодатель
Директор ГАУ ДПО «Центр
повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
работников социальной сферы»
Багмет К.Б. _____
«01» сентября 2023 г.
М.П.



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
*государственного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования «Центр повышения квалификации и
профессиональной переподготовки работников социальной сферы»
на 2023-2026 годы*

ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы»

1. Внести в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы следующие изменения:

1.1. Таблицы пункта 2.1. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:	
Менеджер	7 068,00
Экономист	7 068,00
Специалист по охране труда	7 068,00
Юрисконсульт	7 068,00

Аналитик	7 068,00
Специалист по персоналу	7 068,00
Бухгалтер	

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня Начальник отдела	7 950,00

Размеры окладов должностей работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Наименование ПКГ	Размер оклада, рублей
Должности специалистов третьего уровня Специалист по социальной работе	6 332,00

1.2. Таблицу пункта 2.4. раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда общепрофессиональных должностей служащих» изложить в следующей редакции:

Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
Служащим и специалистам организации, расположенных в краевом центре:	
Менеджер	0,50
Экономист	0,50
Начальник отдела	0,50
Специалист по охране труда	0,50
Юрисконсульт	0,50
Аналитик	0,50
Специалист по персоналу	0,50
Бухгалтер	0,50
Специалист по социальной работе	0,50

1.3. Приложение № 3 «Должностные оклады работников ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование руководителей, специалистов	Должностные оклады, в рублях
-------	--	------------------------------

Административно-управленческий персонал		
1.	Директор	14 142,00
2.	Заместитель директора	12 727,00
3.	Главный бухгалтер	12 727,00
4.	Экономист	7 068,00
5.	Специалист по охране труда	7 068,00
6.	Юрисконсульт	7 068,00
7.	Специалист по персоналу	7 068,00
8.	Бухгалтер	7 068,00
Учебно-методический отдел		
9.	Методист	6 497,00
10.	Преподаватель	6 497,00
Отдел сопровождения электронного обучения		
11.	Начальник отдела	7 950,00
12.	Менеджер	7 068,00
Отдел профессиональной переподготовки и кадрового резерва		
13.	Менеджер	7 068,00
Отдел «Региональный координационный центр»		
14.	Начальник отдела	7 950,00
15.	Специалист по социальной работе	6 332,00
Научно-аналитический отдел		
16.	Начальник отдела	7 950,00
17.	Старший методист	6 497,00
18.	Аналитик	7 068,00

2. Включить в пункт 2.4 раздела 2 «Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы» Приложения №4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункты 16-19:

«16. Бухгалтер

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
			не отражено	0%
1.	Организация работы с кредиторской задолженностью	своевременное и качественное отражение входящей первичной документации, ее анализ и контроль, эффективное взаимодействие с контрагентами	отражено, но не своевременно / ошибочно	90%
			отражено	140%
			не отражено	0%

2.	Ведение аналитического учета основных средств, материальных запасов, бланков строгой отчетности	оперативное и качественное отражение бухгалтерских операций, подготовка отчетов	не подготовлены	0%
			подготовлены	2%
3.	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности и не имеющие постоянный характер	поручения руководящего состава учреждения	не выполнены	0%
			выполнены	8%
Итого				150%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящих и исходящих звонков по телефону, электронной корреспонденции	обработка входящих и исходящих звонков по телефону по вопросам трудоустройства, документов для включения в личное дело работника, обработка и формирование исходящей корреспонденции по общим вопросам	не подготовлены	0%
			подготовлены, но не своевременно	90%
			подготовлены	140%
2.	Ведение регистрации и учета документации	ведение книги учета личных дел работников, ведение книги регистрации исходящих, входящих писем	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности учреждения в социальных сетях	освещение деятельности учреждения в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники)	отсутствие	0%
			наличие	8%
Итого				150%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
1.	Обработка входящей и формирование исходящей электронной корреспонденции	Обработка входящих и исходящих электронных писем (reg_centр26@mail.ru), а также посредством VipNet с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации	не соблюдается	0%
			соблюдается	140%
2.	Обработка входящей и исходящей информации по телефону	Обработка входящих и исходящих звонков по телефону с целью сбора, оценки и анализа информации в рамках государственной работы. Отсутствие нарушения сроков и ошибок при обработке поступающей информации	отсутствие	0%
			наличие	10%

	Итого		150%
--	--------------	--	-------------

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели интенсивности работы	Критерии интенсивности работы	Оценка выполнения критерия интенсивности работы, % к окладу	
			отсутствие	наличие
1.	Работа с документацией	документационное оформление результатов анализа обеспечения функционирования модели по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами на территории муниципальных образований Ставропольского края	отсутствие	0%
			наличие	140%
2.	Ведение регистрации и учета информации	ведение книг регистрации и учета информации, предоставленной в электронном или печатном виде с целью выполнения государственной работы	отсутствие	0%
			наличие	2%
3.	Освещение деятельности учреждения в социальных сетях	освещение деятельности учреждения в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники)	отсутствие	0%
			наличие	8%
	Итого			150%

»

3. Включить в пункт 3.2 раздела 3 «Условия и порядок установления премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы подпункт 16-19:

«16. Бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
			отсутствие	наличие

1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Своевременность представления отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды и статистику в пределах своей компетенции	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	не соблюдается	0%
			соблюдается	20%
3.	Своевременное проведение инвентаризации	обеспечение результатов работы на высоком уровне, отсутствие замечаний	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	10%
4.	Качественное ведение документации	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных документов	наличие	0%
			отсутствие	10%
5.	Качественное оформление первичных и учетных регистров	качественное формирование, ведение и хранение регистров данных, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных. Отсутствие дефектов, замечаний руководителя	регистры данных на ведутся	0%
			регистры данных ведутся с замечаниями руководителя	20%
			регистры данных ведутся без замечаний руководителя	40%
Итого				100%

17. Специалист по персоналу

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу
-------	---------------------------------	--	--

1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено менее, чем на 85%	0%
			выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие дефектов, ошибок и некачественно оформленных отчетов, своевременное предоставление отчетов	наличие	0%
			несвоевременное предоставление отчетов	10%
			отсутствие	20%
3.	Качественное, своевременное оформление, разработка проектов локальных актов, в области кадрового делопроизводства	качественное, своевременное оформление, разработка проектов локальных актов, отсутствие дефектов и ошибок	наличие ошибок, несвоевременное оформление	0 %
			отсутствие ошибок, несвоевременное оформление личных дел	10%
			качественное и своевременное оформление	20%
4.	Качественная подготовка проектов приказов по основной деятельности	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
5.	Качественное проведение авторизованного сбора, обработки и хранения статистической информации	отсутствие дефектов, ошибок и замечаний руководителя	наличие	0%
			отсутствие	20%
Итого				100%

18. Начальник отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания (государственной работы)	выполнено менее, чем на 85%	0%

	(государственной работы)	определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемым к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение документации и отчетности	отсутствуют замечания к документации и отчетам, представленным директору и/или в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края	наличие	0%
			отсутствие	20%
3.	Качественное проведение информационно-аналитической деятельности отдела	качественное обобщение, анализ информации, подготовка информационно-аналитических материалов	наличие замечаний	0%
			отсутствие замечаний	40%
4.	Своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы	своевременность осуществления контроля за выполнением мероприятий в рамках выполнения государственной работы по деятельности территориальных координационных центров в системе долговременного ухода в соответствии с планом-графиком	контроль не проводился	0%
			не своевременный контроль	10%
			своевременный контроль	20%
	Итого			100%

19. Специалист по социальной работе отдела «Региональный координационный центр»

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии эффективности и результативности работы	Оценка выполнения критерия эффективности и результативности работы, % к окладу	
1.	Выполнение государственного задания	объем выполненного государственного задания (государственной работы)	выполнено менее, чем на 85%	0%

	(государственной работы)	определяется как отношение количества фактически составленных отчетов по результатам работы к планируемым к составлению за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем государственной работы, считаются выполненными, если отношение фактически выполненных мероприятий в соответствии с планом-графиком выполнения государственной работы к объему, запланированному к выполнению в отчетном периоде согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	выполнено на 86-94%	15%
			выполнено на 95-100%	20%
2.	Качественное ведение отчетности	отсутствие замечаний к отчетам	отчетность не формировалась	0%
			наличие замечаний	10%
			замечания отсутствуют	20%
3.	Качественное проведение сбора, оценки и анализа информации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	отсутствие замечаний к проведению сбора, оценки и анализа информации, получаемой в рамках выполнения государственной работы	сбор, оценка, анализ не проводились	0%
			наличие замечаний	20%
			замечания отсутствуют	40%
4.	Качественное выполнение аналитических, организационных, исследовательских работ	отсутствие ошибок, неточностей и замечаний к выполненным аналитическим, организационным, исследовательским работам, мониторингам, опросам	не выполнялось	0%
			наличие ошибок, неточностей и замечаний	10%
			отсутствие ошибок, неточностей и замечаний	20%
	Итого			100%

»

4. Раздел 5 «Условия и порядок установления единовременной премии» Приложения № 4 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГАУ ДПО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

«5.1. Единовременная премия устанавливается работникам Центра ДПО в размере не более, чем один должностной оклад, за добросовестный труд и в связи с:

- юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего, 70-летнего и 75-летнего возраста;
- профессиональными праздниками «День социального работника» (в том числе находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком) и «День финансиста» (главный бухгалтер, экономист, бухгалтер).

5.2. Единовременная премия устанавливается в соответствии с приказом директора, согласованным с Профкомом Центра ДПО в пределах экономии фонда оплаты труда.».

5. Настоящие изменения вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

6. Все остальные нормы коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников социальной сферы» на 2023-2026 годы и Приложения к нему остаются неизменными.