

Дополнительное соглашение к коллективному договору о внесении изменений (дополнений)

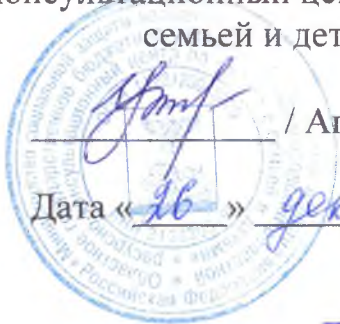
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
РЕСУРСНО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ПО РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ И ДЕТЬМИ»

308026, г. Белгород, пр. Славы, 24

Дополнительное соглашение № 1

к коллективному договору
на период действия с 26.12.2023 по 11.01.2025

Директор ОГБУ «Белгородский
областной ресурсно-
консультационный центр по работе с
семьей и детьми»



[Signature] / Агаркова И.Н.

Дата « 26 » декабря 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета Министерства социальной
защиты населения и труда
Белгородской области

[Signature] / Мишкин С.В.

Дата « 26 » декабря 2023 г.

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области

« 26 » декабря 2023 года

Регистрационный номер: 16-12210-12300

Условия, ухудшающие положение
работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**

[Signature]
(Ф.И.О.)



Областное государственное бюджетное учреждение «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми»

Работодатель, в лице руководителя (директора) Агарковой Ирины Николаевны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета Министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области Мишкина Сергея Викторовича, действующего на основании Устава, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «___» _____ г. № ____, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на _____ годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

В связи с изменениями в законодательстве и по результатам проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми», в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ, со статьей 72 Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 28 марта 1998 года №55-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», законом Белгородской области от 5 июля 2007 года №122 «О социальном партнерстве в Белгородской области от 22 августа 2022 года №483-пп «О мерах по созданию условий для сохранения рабочих мест для граждан, изъявивших желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины» в целях создания условий для сохранения рабочих мест для граждан, изъявивших желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины.

1. Пункт 6.17 раздела 6 «Оплата труда» Коллективного договора ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми» дополнить и изложить в следующей редакции:

«Премирование работников учреждения предусматривает также выплату единовременных премий:

- по случаю праздничных дней и профессиональных праздников: выплат ко Дню защитника Отечества (23 февраля) - мужчинам и Международному женскому дню (8 марта) - женщинам, выплат ко «Дню социального работника»;
- по случаю награждения сотрудников учреждения почетной грамотой от учреждения – в размере 2000 рублей;
- по случаю объявления благодарности от учреждения – в размере 1000 рублей;
- по случаю торжественного события в общественной жизни учреждения и личной жизни сотрудника учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства.

Премирование осуществляется на основании приказа директора учреждения. Размер премии сотрудникам может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях).

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в целях материального поощрения работников учреждений.

Работникам учреждения за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) при условии выполнения конкретных показателей премирования в пределах средств, утверждаемых на соответствующий год на оплату труда.

Сотрудникам учреждения за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий может выплачиваться единовременная премия в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.»

2. В пункте 7.2. раздела 7. «Охрана труда» Коллективного договора ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми» на период с « 11 » января 2022 года по « 11 » января 2025 года (далее – Коллективный договор) слова «провести аттестацию рабочих мест (ст. 214 ТК РФ)» заменить на «провести специальную оценку труда (ст. 214 ТК РФ)».
3. Раздел 8. «Социальные льготы и гарантии» Коллективного договора дополнить пунктом 8.11. следующего содержания:
«8.11. Работникам, которые изъявили желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, обеспечивается приостановление действия трудовых договоров по заявлению работников и освобождение работников от основной работы на весь период прохождения ими военной службы с сохранением за такими работниками занимаемых ими рабочих мест, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.»
4. В Приложении № 2 «Правила внутреннего распорядка» пункт 4.2. Раздела 4. «Основные права и обязанности работодателя» дополнить словами «Заработная плата выплачивается в два этапа: за 1-ю половину месяца – 20 числа (аванс), за 2-ю половину – 5 числа следующего месяца (окончательный месячный расчет)».
5. Вносятся изменения в приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми». Изменение в приложение № 3 к коллективному договору прилагается в дополнительном соглашении № 1.

СОГЛАСОВАНО

Министр социальной защиты
населения и труда Белгородской
области



Е.П. Батанова

« » _____ 2023 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ОГБУ «Белгородский областной
ресурсно-консультационный центр по
работе с семьей и детьми»



И.Н. Агаркова

« » _____ 2023 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр
по работе с семьей и детьми»

І. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Белгородской области № 261-пп от 21.12.2006 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области», постановления Губернатора Белгородской области №1 от 12.01.2009 г. «Об оплате труда вспомогательного персонала органов государственной власти и государственных органов области», постановления Губернатора Белгородской области №118 от 24.09.2007 г. «Об упорядочении оплаты труда работников органов государственной власти, государственных органов области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области»; Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат, и других выплат стимулирующего характера с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов.

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам учреждения за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами.

II. ОТРАСЛЕВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

(постановление Правительства Белгородской области № 261-пп от 21.12.2006г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области»)

2.1. Формирование системы оплаты труда работников осуществляется с применением утверждаемых правительством Белгородской области базовых окладов, перечней выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов утверждены постановлением Правительства Белгородской области №261-пп от 21 декабря 2006 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области» и применяются для:

2.2.1. специалистов: специалистов по социальной работе, юрисконсультов, экономиста по финансовой работе, экономистов, специалистов по торгам, программных администраторов, методиста, специалиста по кадрам;

2.2.2. педагогических работников: социального педагога, педагогов-психологов;

2.2.3. водителей;

2.2.4. сторожей;

2.2.5. Размер базового оклада сотрудников устанавливается в трудовом договоре.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам, установленным в трудовых договорах в абсолютных размерах, без учета других компенсационных выплат:

2.3.1. коэффициент за непрерывный стаж работы – 0,2 – 0,3:

в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада всем работникам учреждения.

Изменение размера надбавки производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если его документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в Постановлении Правительства Белгородской области № 261-пп от 21.12.2006 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области».

2.3.2. коэффициент уровня управления – руководителю учреждения 0,5 базового оклада.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся при выполнении объема работы и в зависимости от достижения каждым работником утвержденных критериев качества в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

2.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении от базового оклада приказом директора учреждения или отменяется при ухудшении показателей в работе:

за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

за особый режим работы;

за высокие достижения в работе;

за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий;

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

за напряженность в труде;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за участие в проектной деятельности;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном соотношении от базового оклада работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев (приложение №1), позволяющих оценить результативность и качество работы:

при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

при соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказании услуг;

при качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

при успешном выполнении особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий;

при соблюдении качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих документов;

при соблюдении качества выполняемых работ в части оказания услуг;

при соблюдении качества выполняемых работ в части входящей и исходящей документации в установленные сроки.

Размер выплаты устанавливается приказом директора учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей надбавки за отчетный период, которая определяет степень выполнения показателей путем суммирования процентов.

2.4.3. Выплата водителям автомобилей за классность определяется в соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- водителям 1-го класса - в размере 25%;
- водителям 2-го класса - 10% установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в целях материального поощрения работников учреждений.

Сумма средств на премирование устанавливается исходя из сложившегося фонда экономии оплаты труда.

Работникам учреждения за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) при условии выполнения конкретных показателей премирования в пределах средств, утверждаемых на соответствующий год на оплату труда.

Сотрудникам учреждения за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий может выплачиваться единовременная премия.

Указанные выплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

2.5. Оплата труда руководителя учреждения:

Минимальный должностной оклад руководителя учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения.

Учредитель может устанавливать руководителю учреждения вознаграждение по итогам работы за квартал и год по результатам деятельности.

Премияльные выплаты руководителю учреждения производятся на основании приказа учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются органом исполнительной власти Белгородской области, осуществляющего полномочия в сфере социальной защиты населения.

2.6. Оплата труда работников по совместительству производится согласно статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Суммированный учет рабочего времени

Для полного учета рабочего времени работников, работающих по сменным графикам (сторожа) вводится суммированный учет рабочего времени – учетный период 1 (один) год.

Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется исходя из среднечасовых ставок

пропорционально фактически отработанному в каждом отчетном месяце времени.

Алгоритм расчета среднечасовой ставки, рассчитывается исходя из оклада и нормы рабочего времени на год (согласно производственному календарю) с учетом продолжительности рабочей недели.

Расчет среднечасовой ставки определяется исходя из формулы:

Базовый оклад с учетом ставки * 12 месяцев

Норма рабочего времени на год

Стоимость среднечасовой ставки на рабочий год устанавливается приказом директора на начало года, согласно прилагаемому расчету.

III. ОПЛАТА ТРУДА ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

3.1. Заработная плата вспомогательного персонала формируется и осуществляется с применением постановления Губернатора Белгородской области №1 от 12.01.2009 г. «Об оплате труда вспомогательного персонала органов государственной власти и государственных органов области» и включает:

3.1.1. Размеры базовых окладов утверждены постановлением Губернатора Белгородской области №1 от 12.01.2009 г. «Об оплате труда вспомогательного персонала органов государственной власти и государственных органов области» и применяются для:

- уборщиц;
- дворников;
- электромеханика;
- слесаря.

3.1.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в виде соответствующего коэффициента к базовому окладу, согласно условиям оплаты труда, определяемым действующим трудовым законодательством.

3.2. Базовые оклады вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (уровнями):

- "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". Профессии рабочих, которые не требуют наличия профессионального образования

1 квалификационный уровень: уборщица, дворник;

- "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня". Профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования

2 квалификационный уровень: слесарь, электромеханик.

3.3. Вспомогательному персоналу выплачиваются компенсационные выплаты:

- а) за сверхурочную работу, работу в праздничные, выходные дни;
- б) за совмещение профессий и расширенный объем.

3.4. Вспомогательному персоналу выплачиваются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за квалификацию: за I класс - в размере 0,5 базового оклада;
за II класс - в размере 0,25 базового оклада;
- б) за сложность выполняемых работ;
- в) премии по итогам работы.

3.5. Вспомогательному персоналу 1 раз в год осуществляется материальная помощь в размере 2 базовых окладов на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев предоставления материальной помощи в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями.

3.6. При формировании фонда оплаты труда вспомогательного персонала сверх средств, направляемых для выплаты базовых окладов, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

- для выплат компенсационного характера - в размере 18 базовых окладов;
- для выплат стимулирующего характера – 3 базовых окладов;
- для выплаты материальной помощи - в размере 2 базовых окладов.

3.7. Премияльная выплата устанавливается в размерах 0,25 базового оклада и выплачивается ежемесячно за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на эти цели.

Основными показателями для премирования являются:

- а) для уборщиц:
 - качественная уборка служебных, складских и других помещений, обеспечение надлежащего санитарного состояния;
 - бережное отношение к имуществу;
 - соблюдение трудовой дисциплины.
- б) для остального вспомогательного персонала в соответствии с закрепленным участком работы:
 - сохранность имущества и оборудования;
 - обеспечение исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильная их эксплуатация, своевременный качественный ремонт;
 - отсутствие аварийных ситуаций по вине работника;
 - качественное выполнение срочных работ в экстренных ситуациях;
 - организация безопасных условий труда;
 - отсутствие фактов нерационального использования воды, электро- и тепло энергии;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок,
 - соблюдение трудовой дисциплины.

3.8. На основании письменного заявления работника, в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и по решению руководителя за счет экономии по фонду оплаты труда также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до трех базовых окладов.

В случае смерти работника материальная помощь в размере до трех базовых окладов может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до двух базовых окладов;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения - в размере до двух базовых окладов;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до двух базовых окладов.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

4.1. Оплата труда работников состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Размеры должностных окладов работников, ежемесячные и дополнительные выплаты установлены с применением постановления Губернатора Белгородской области №118 от 24.09.2007 г. «Об упорядочении оплаты труда работников органов государственной власти, государственных органов области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области» по следующим должностям:

- заведующий отделом;
- главный специалист;
- старший инспектор;
- архивариус.

4.2. Ежемесячные и дополнительные выплаты включают:

а) ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;

б) ежемесячную надбавку к должностному окладу за выслугу лет:

стаж работы	(проценты)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

в) премии по результатам работы;

г) ежемесячное денежное поощрение;

д) единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год - в размере 2 должностных окладов;

е) материальную помощь - в размере 2 должностных окладов, выплачиваемую за счет средств фонда оплаты труда.

4.3. При формировании фонда оплаты труда работников органов исполнительной власти структурных подразделений при органах исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

а) ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде - в размере 10 должностных окладов;

б) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 2 должностных окладов;

в) премий по результатам работы - в размере 3 должностных окладов;

г) ежемесячного денежного поощрения - в размере 12 должностных окладов;

д) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 2 должностных окладов;

е) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов.

4.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области, по решению работодателя может производиться дополнительное премирование работников по результатам их работы.

Размер премии определяется руководителем и может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (рублях). Выплата премии производится по результатам работы за квартал, полугодие, год. При этом премии могут выплачиваться как всем работникам, так и отдельным работникам структурных подразделений.

4.5. Размеры должностных окладов работников увеличиваются (индексируются) в соответствии с нормативно-правовыми актами Белгородской области.

Приложение 1
к положению об оплате труда
ОГБУ «Белгородский областной
ресурсно-консультационный
центр по работе с семьей и детьми»
от «__» _____ 2023 г.

Индикаторы коэффициентов качества
ОГБУ «Белгородский областной
ресурсно-консультационный центр
по работе с семьей и детьми»

Показатели качества и критерии их оценки для сотрудников
ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный
центр по работе с семьей и детьми»

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки показателей	Количество процентов
Для специалиста по торгам, методиста, специалиста по социальной работе, юрисконсульта, специалиста по кадрам, экономиста по финансовой работе, сторожа			
1	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	при работе без замечаний	До 80
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	при работе без замечаний	До 30
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
3	Отсутствие замечаний от администрации и проверяющих, соблюдение противопожарной безопасности и техники безопасности	при работе без замечаний	До 40
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	при работе без замечаний	До 20
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
5	Соблюдение правил этики	при работе без замечаний	До 10
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
ИТОГО:			До 180 %

Показатели качества и критерии их оценки для сотрудников
ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр
по работе с семьей и детьми»

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки показателей	Количество процентов
Для водителя			
1	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения, отсутствие замечаний от администрации	при работе без замечаний	До 80
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
2	Правильное хранение и рациональное использование оборудования, автомобильной техники и хозяйственного инвентаря	при работе без замечаний	До 40
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
3	Соблюдение противопожарной безопасности и ТБ	при работе без замечаний	До 40
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	при работе без замечаний	До 25
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
ИТОГО:			До 185 %

Показатели качества и критерии их оценки для сотрудников
ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр
по работе с семьей и детьми»

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки показателей	Количество процентов
Для социального педагога, педагога-психолога			
1	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения, отсутствие замечаний от администрации	при работе без замечаний	До 80
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	при работе без замечаний	До 40
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
3	Соблюдение противопожарной безопасности и ТБ	при работе без замечаний	До 20
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
4	Совершенствование методов и форм работы с клиентами	при работе без замечаний	До 30
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	при работе без замечаний	До 20
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
ИТОГО:			До 190 %

Показатели качества и критерии их оценки для сотрудников ОГБУ
«Белгородский областной ресурсно-консультационный центр
по работе с семьей и детьми»

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки показателей	Количество процентов
Для программного администратора, экономиста			
1	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	при работе без замечаний	До 80
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	при работе без замечаний	До 30
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
3	Отсутствие замечаний от администрации и проверяющих, соблюдение противопожарной безопасности и техники безопасности	при работе без замечаний	До 50
		за одно замечание	-10
		за 2 замечания и более	-20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	при работе без замечаний	До 20
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
5	Соблюдение правил этики	при работе без замечаний	До 20
		за одно замечание	-5
		за 2 замечания и более	-10
ИТОГО:			До 200 %

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
10 (десять) листов

Директор ОГБУ «Белгородский областной ресурсно-консультационный центр по работе с семьей и детьми»



/Агаркова И.Н./
(подпись) (расшифровка)