|  |  |
| --- | --- |
| От Работодателя- Директор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Бочкарева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.  | От Работников- Председатель представительного органа работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Толстихина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  |

**ИЗМЕНЕНИЯ №3**

**в Коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр»**

**на 2020 – 2022 годы**

**(регистрационный номер №52/2019 от 26.12.2019)**

1. Пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

«2.9. Работникам Учреждения стимулирующие и премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, согласованным в установленном порядке с Представительным органом работников Учреждения, утвержденным приказом директора Учреждения от 11.08.2021 № 221 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников».

2.9.1. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб государственного учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность работы определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада. Выплата устанавливается на срок не более года.

2.9.2. При установлении размера выплаты за интенсивность работы следует учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения) – до 30% должностного оклада работника;

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда и др. – до 20% должностного оклада работника;

- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором – до 20% должностного оклада работника.

2.9.3. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными коллективным договором, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений, установленных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

2.9.4. **Показатели эффективности деятельности работников государственного учреждения:**

1. Соблюдение трудовой дисциплины - до 5%.

2. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения - до 5%.

3. Участие в методической работе и инновационной деятельности государственного учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах) - до 20% должностного оклада работника.

4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах - до 20% должностного оклада работника.

5. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки - до 5% должностного оклада работника.

6. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан - до 10% должностного оклада работника.

7. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) - до 10% должностного оклада работника.

8. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде - до 10% должностного оклада работника.

9. Высокое качество выполняемой работы - до 10% должностного оклада работника.

10. Персональный вклад работника в общие результаты деятельности - до 10% должностного оклада работника.

11. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения – до 10% должностного оклада работника.

Максимальный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника, но не более 50 процентов должностного оклада. Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателя оценки эффективности деятельности работника. При установлении выплаты за качество не применяются критерии оценки для установления размера коэффициента эффективности деятельности работника (КЭД)».

Остальные пункты Коллективного договора между работниками и работодателем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр» на 2020 – 2022 годы остаются неизменными и обязательными для сторон.