

УТВЕРЖДАЮ

Директор Санкт-Петербургского
государственного бюджетного
учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Курортного района Санкт-Петербурга»

Т.Г. Белова

Т.Г. Белова

«13»

января

2016 г.



**Протокол
собрания работников (трудового коллектива) СПб ГБУ «КЦСОН
Курортного района СПб» по реализации Программы поэтапного
совершенствования системы оплаты труда**

Санкт Петербург
13.01.2016

№ 1

Председатель Копейкина Наталья Андреевна
Секретарь Певнева Анна Владимировна

Присутствовали 304 человека (список прилагается)

Повестка дня:

- 1 О результатах реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (далее Программа) СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2015 году. Выступление директора Беловой Т.Г., заместителя директора Гнатенко Л.И.
2. Об итогах перехода работников на «эффективный контракт». Доклад юрисконсульта Копейкиной Н.А.

1. Слушали:

- 1.1 Директора Белову Т.Г о результатах реализации Программы в 2015 году (текст доклада прилагается).
- 1.2. Заместителя директора Гнатенко Л.И.– об установлении норматива числа получателей социальных услуг на одного социального работника в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» с 01.09.2015 года. (текст доклада прилагается)

Выступили:

Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Мещерикова Галина Васильевна – задала вопрос о составе Попечительского совета.

Социальный работник отделения социального обслуживания на дому

граждан пожилого возраста и инвалидов Берестовая Елена Николаевна – задала уточняющий вопрос о взаимосвязи увеличения норматива числа получателей социальных услуг и роста средней заработной платы.

Постановили:

- Одобрить результаты реализации Программы в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2015 году.
- Продолжить реализацию Программы в 2016 году.

2. Слушали:

Юрисконсульта Копейкину Н.А об итогах перехода работников на «эффективный контракт» (текст доклада прилагается).

Выступили:

Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Беляева Наталья Григорьевна – задала вопрос о показателях эффективности деятельности работников учреждения.

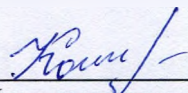
Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Терехова Светлана Петровна – задала вопрос о видах выплат стимулирующего характера и их связи с показателями эффективности деятельности работников учреждения.


Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Шмалева Валентина Алексеевна – задала вопрос о Комиссии по определению выплат стимулирующего характера работникам СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» и о содержании Представления на работников учреждения, формируемого руководителем структурного подразделения учреждения.

Постановили:


1. Одобрить итоги перехода работников на «эффективный контракт».
2. Продолжать трудовую деятельность в соответствии с требованиями «эффективного контракта».

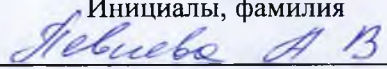
Председатель


Личная подпись


Инициалы, фамилия

Секретарь


Личная подпись


Инициалы, фамилия

Доклад

О результатах реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2015 году.

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, и во исполнение пункта 3 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам бюджетов субъектов Российской Федерации 4 декабря 2012 года (Пр-3411) от 22.12.2012 Правительство Санкт-Петербурга утвердило План мероприятий ("дорожную карту") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы" (далее - "дорожная карта").

Целями реализации "дорожной карты" являются:

совершенствование правового регулирования сферы социального обслуживания населения Санкт-Петербурга,

оптимизация структуры и штатной численности учреждений социального обслуживания населения путем проведения эффективной кадровой политики, повышения заинтересованности работников в труде и поднятия престижа профессии социального работника,

повышение в 2017 году средней заработной платы социальных работников до 100 процентов от средней заработной платы в Санкт-Петербурге;

укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения;

развитие рынка социальных услуг путем расширения круга организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих социальные услуги населению.

Ожидаемыми результатами реализации "дорожной карты" являются:

подготовка комплексных предложений по повышению качества социального обслуживания населения на основе результатов проведения детального анализа положения дел в сфере социального обслуживания населения и выявления существующих проблем в данной сфере;

подготовка новой законодательной и нормативной правовой основы регулирования правоотношений в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге;

доведение уровня оплаты труда социальных работников в 2017 году до 100 процентов от средней заработной платы в Санкт-Петербурге;

оптимизация структуры сети и штатной численности учреждений социального обслуживания населения на основе сокращения отделений учреждений социального обслуживания населения, не соответствующих стандартам социального обслуживания, объемам и качеству предоставляемых услуг; перевода ряда обеспечивающих функций и услуг, предоставляемых в сфере социального обслуживания населения, на условия аутсорсинга и привлечения сторонних организаций;

разработка и реализация отраслевой схемы развития и размещения объектов социального обслуживания населения на территории Санкт-Петербурга на период

до 2015 года с перспективой до 2025 года;

укрепление материально-технической базы стационарных и нестационарных учреждений социального обслуживания населения;

развитие стационарозамещающих технологий социального обслуживания с преимущественной ориентацией на предоставление социальных услуг на дому;

привлечение негосударственных организаций, в том числе СО НКО, благотворителей, добровольцев, а также коммерческих организаций к предоставлению социальных услуг в сфере социального обслуживания населения.

Правительством Санкт-Петербурга разработаны Контрольные показатели реализации "дорожной карты", показатели повышения средней заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения, а также Перечень мероприятий Комитета по социальной политике и Администраций районов Санкт-Петербурга.

Учреждения в рамках своей компетенции также обязаны исполнять «дорожную карту» и Программу

В 2014 году КСП была проведена независимая оценка качества работы учреждения, результаты которой стали известны в 2015 году.(результаты в приложении)

В целях повышения качества социального обслуживания в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2013 году создан и плодотворно функционирует Попечительский совет.(состав и положение о совете в приложении).

В 2015 году в соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 N 389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников»

- Администрация Курортного района утвердила для нашего учреждения показатели эффективности деятельности.(в приложении к докладу)
- Мы разработали показатели эффективности деятельности работников учреждения.(подробно – в докладе Копейкиной Н.А)

То чем мы с вами сейчас занимаемся также является моментом реализации Программы (Проведение разъяснительной работы в учреждениях социального обслуживания населения вопросам повышения оплаты труда и перехода на "эффективный контракт").

В соответствии с требованиями Программы в нашем учреждении началась разработка внедрение систем нормирования труда.(подробно об этом Вы будете проинформированы во втором квартале 2016 года).

Также в учреждении проводится подготовительная работа к внедрению с 2016 года профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания населения, включающих повышение квалификации и переподготовку руководителей и работников учреждений социального обслуживания населения.

В учреждении организовано прохождение работниками курсов повышения квалификации, в том числе работниками занимающимися вопросами трудовых отношений и оплаты труда работников.

В рамках реализации программы в учреждении проводится мониторинг достижения целевых показателей повышения оплаты труда социальных работников, медицинских, педагогических работников.

Доклад
Об установлении норматива числа получателей социальных услуг на одного социального работника в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» с 01.09.2015 года

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в целях реализации пункта 1.6 Плана мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 № 25-рп (ред. от 30.07.2014)

27.08.2015г директором СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» был подписан приказ № 59 П-О «Об установлении норматива числа получателей социальных услуг на одного социального работника в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб»»,

Так как одним из показателей повышения средней заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения является Норматив числа получателей услуг на 1 социального работника (по среднесписочной численности работников).

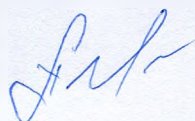
С 01.09.2015 года был установлен следующий норматив числа получателей социальных услуг на одного социального работника.

- в отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов 9 (девять) получателей социальных услуг, проживающих в городской местности и 5 (пять) получателей социальных услуг, проживающих в сельской местности или городском секторе, не имеющем коммунально - бытового благоустройства,

- в специализированном отделении социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов 7 (семь) получателей социальных услуг, проживающих в городской местности и 4 (четыре) получателя социальных услуг, проживающих в сельской местности или городском секторе, не имеющем коммунально - бытового благоустройства.

С вышеизложенным Вы (социальные работники) своевременно были ознакомлены под подпись.

Заместитель директора



Гнатенко Л.И.

Доклад

об итогах перехода работников на «эффективный контракт».

В соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 № 389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников» в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Курортного района Санкт-Петербурга» (далее Учреждение), прозрачности и открытости распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения **14.04.2015 г. приказом № 38 П-О «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников учреждения»** были утверждены следующие

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности работников

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений | Наименование критерия оценки | Количество баллов |
|-------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины или сроков выполнения плановых заданий | до 5 баллов - отсутствие замечаний, нарушений сроков; минус 2 балла - за каждое официально зафиксированное замечание, нарушение сроков |
| 2 | Обеспечение высоких результатов труда, в том числе связанных с выполнением государственного задания | Достижение плановых показателей результатов труда, в том числе по оказанию государственных услуг (выполнению работ), в рамках выполнения государственного задания за плановый период | до 10 баллов - достижение плановых показателей результатов труда минус 5 баллов - не достижение плановых показателей результатов труда |
| 3 | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Отсутствие письменных заявлений от должностных лиц, а также жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующими и надзорными органами | 5 баллов - отсутствие заявлений и жалоб; минус 2 балла - за каждое официально зафиксированное заявление или жалобу |
| 4 | Обеспечение удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставляемых социальных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц | 5 баллов - за каждую благодарность |
| | | Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество | минус 2 балла - за каждую жалобу |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией, контролирующих и надзорных органов | |
| 5 | Освоение программ повышения (подтверждения) квалификации работником учреждения | Соблюдение сроков повышения (подтверждения) квалификации | 5 баллов - установленные сроки соблюдены; 0 баллов - установленные сроки нарушены |
| 6 | Интенсивность работы | Участие в мероприятиях и выполнение работ не входящих в должностные обязанности и не оплачиваемых в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания | до 10 баллов – участие работника в выполнении работ, мероприятий; 0 баллов – работник не участвует в выполнении работ, мероприятий |

Количество баллов необходимое для выплаты стимулирующего характера в размере 100% - 20 баллов.

Приказом от 30.07.2015 г. №55 П-О О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников в соответствии распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга № 362-р от 29.12.2014 «О Порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников»,

1 Утвержден Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников Учреждения

2. Создана комиссия по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – Комиссия).

3 Утвержден состав Комиссии

4. Утверждено Положение о Комиссии.

01.09. 2015 года со всеми работниками были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам и все 328 человек были переведены на «Эффективный контракт»