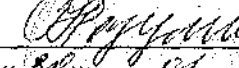
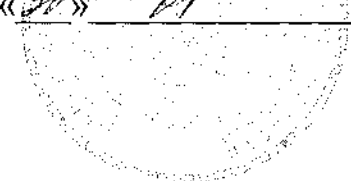
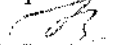


От работодателя:  
Директор  
ОГБПОУ Кохомский индустриальный  
колледж

  
Н.С.Разумова  
«30» 01 2018 г.



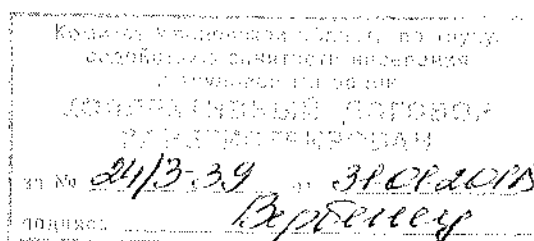
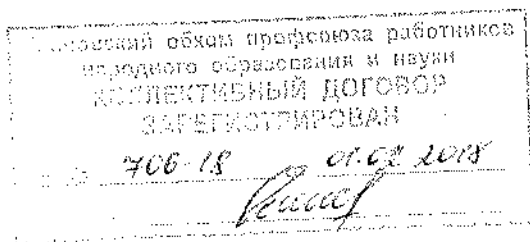
От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГБПОУ Кохомский  
индустриальный колледж

  
Н.В.Николенко  
«30» 01 2018 г.

## Изменение № 2

**В Коллективный договор  
№ 24/3-39 от 20.05.2016г. между работодателем и работниками  
ОГБПОУ Кохомского индустриального колледжа  
(наименование организации)**

(регистрационный номер)



Почтовый адрес: 153511, Россия, Ивановская обл., г.Кохма, ул.Ивановская д.32  
Юридический адрес: 153511, Россия, Ивановская обл., г.Кохма, ул.Ивановская  
д.32  
Телефон: 8(4932)55-57-00  
Электронная почта: [kohmakolledg@mail.ru](mailto:kohmakolledg@mail.ru)

Исполнитель:  
Разумова Наталья Сергеевна  
Директор ОГБПОУ Кохомский индустриальный колледж,  
Тел.8(4932) 55-57-00  
Электронная почта: [kohmakolledg@mail.ru](mailto:kohmakolledg@mail.ru)

В связи с тем, что в Коллективном договоре выявлены позиции, не в полной мере направленные на улучшение положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также внесением изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (редакция от 30.11.2017 № 435-п) вносятся следующие изменения и дополнения в коллективный договор от 20.05. 2016 г. № 24/3-39:

1. Раздел 5 «Охрана труда» п.5.17 после слов «медицинских осмотров (обследований)» дополнить словами «и психиатрических освидетельствований».

2. Раздел 6 «Рабочее время» добавить п. 6.9. и п.6.10. следующего содержания:

п.6.9. «Время каникул, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по Трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени до начала каникул. В зависимости от характера выполняемой работы. Работа в каникулярный период может выполняться в Учреждение, в библиотеке, с выездом в другие учреждения. По соглашению администрации Учреждения педагог в период каникул может повышать квалификацию, выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению и другим работам, относящимся к их трудовой функции по Трудовому договору (должностной инструкции). По соглашению с администрацией в период каникул Работник может выполнять иную работу.

Графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора не позднее, чем за две недели до начала каникул.

п.6.10. «Рабочее время преподавателей определяется нормируемой и ненормируемой частью педагогической работы. Данный режим работы вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

3. В разделе 9. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера», п.9.3. после слова «работником» дополнить следующим содержанием: «включая возможность мастеру производственного обучения ведение уроков теоретического обучения – предметов, дисциплин, модулей соответствующего профиля и общетехнических дисциплин».

п.9.10. «Доплаты за увеличение объема работ» исключить слова «определяются в объеме не менее 6 процентов средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения».

4. Раздел 10. «Порядок и условия выплат стимулирующего характера»

п. 10.1 изложить в следующей редакции: «Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных, сложных заданий руководства Учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих и учебных программ, компьютерных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ;
- персональная доплата от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность труда и увеличение объема работ, работ не связанных с должностной инструкцией;
- доплата за интенсивность труда при особом режиме работы;

- доплата за интенсивность труда, в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника. При назначении такой доплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления».

- п. 10.2. изложить в следующей редакции: «Выплаты за качество выполняемых работ: за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения); за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- доплата работникам, заключившим договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;

- иные доплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой доплаты указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления».

- п.10.3. изложить в следующей редакции: «При оформлении на работу водителя классность присваивается на основании водительских прав:

- водитель 1 класса – получает специалист с категориями В, С, Д, Е.
- водитель 2 класса – категории В, С, Е либо Д и Е (то есть, есть два варианта сочетания категорий).
- Водитель 3 класс – категории В, С либо только одна категория Д.

В процессе дальнейшей работы в колледже повышение категорий зависит от того, как долго трудится в ней человек.

Понижение ранее установленной классности возможно в следующих случаях:

- регулярное нарушение трудовой дисциплины, правил дорожного движения и правил эксплуатации машины;
- невыполнение требований, которые прописаны в Справочнике для установленного водительского класса;
- трудоустройство на новую работу. В этом случае, классность присваивается вновь, согласно правам.

Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в учреждении:

за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов; за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов; за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов».

- п.10.4. изложить в следующей редакции: «Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

В учреждении одновременно введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности:

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Для педагогических работников Учреждения перечень показателей:

- достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины;
- снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам, модулям.»

-п.10.5.изложить в следующей редакции: «При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения».

-п.10.6. изложить в следующей редакции: «Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или абсолютных размерах»

-п.10.7. изложить в следующей редакции: «Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя образовательного учреждения, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (приложения 8, 9, 10, 11, 12, 14), в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности. Выплаты работникам назначаются дважды в год по итогам 1 и 11 полугодия учебного года, на основе предоставленных отчетов показателей эффективности и результативности деятельности работников (в августе определяются и назначаются выплаты с сентября по январь, в

январе определяются и назначаются выплаты с февраля по август, за исключением отпуска). Выплата производится ежемесячно.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

При снижении качества, эффективности и интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество, эффективность результатов работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения»;

-п.10.8., п. 10.9., п. 10.11, п.10.12 исключить.

Раздел 8 «Оплата труда» дополнить пунктом 8.31. следующего содержания: «Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5. Раздел 11 изложить в следующей редакции: «Другие вопросы оплаты труда» - п.11.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Порядковый номер 11 «Раздела 11. «Материальная помощь», заменить на порядковый номер 12. «Раздел 12. «Материальная помощь» изложить в следующей редакции: «По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет фонда оплаты труда от приносящей вида деятельности доход, может быть оказана материальная помощь в соответствии с «Положением о выплате материальной помощи работников» (приложение 13)».

Порядковый номер 12 «Раздела 12 «Заключительное положение» заменить на порядковый номер «13».

6. Приложение 6 изложить в следующей редакции:

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад	Коэффициент по квалификации
	3 квалификационный уровень	Воспитатель Мастер производственного обучения Педагог-психолог Методист	5034	1,318 - без категории 1,383 – первая категория 1,450 – высшая категория
	4 квалификационный уровень	Преподаватель Руководитель физического воспитания Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог- библиотечарь	5065	1,318 - без категории 1,383 – первая категория 1,450 – высшая категория

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад	Коэффициент по квалификации
ПКГ 1 уровень	1 квалификационный уровень	Калькулятор Дежурный по общежитию Комендант Кассир	3008	1
ПКГ 2 уровень	1 квалификационный уровень	Лаборант Техник Секретарь руководителя Специалист по кадровому делопроизводству	3430	1
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4173	1
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (столовой)	4369	1
ПКГ 3 уровень	1 квалификационный уровень	Инженер-электроник Экономист Бухгалтер Специалист по охране труда	4577	1

	5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	5593	1
--	----------------------------	-------------------------	------	---

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ»**

<b>ПКГ</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный оклад</b>	<b>Коэффициент по квалификации</b>
ПКГ 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик Дворник Уборщик служебных помещений Сторож ночной Мойщица посуды Вахтер	2112	1 – 1 квалификационный разряд  1,03 – 2 квалификационный разряд  1,06 – 3 квалификационный разряд
ПКГ 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля Слесарь – сантехник Электрик Повар, кондитер	2309	1 – 4 квалификационный разряд  1,07 – 5 квалификационный разряд

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
«ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО  
ПЕРСОНАЛА»**

<b>ПКГ</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный оклад</b>	<b>Коэффициент по квалификации</b>
ПКГ 1 уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	2959	1

7. Приложение 8 «Положение об установлении выплат стимулирующего характера», п.2, п.п. 1 «Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории административно – управленческого персонала (заместители директора,

главный бухгалтер) на основании приказа Департамента образования Ивановской области» изложить в следующей редакции:

**Для заместителя директора по учебно-методической работе**

№ п/п	Показатель оценки эффективности и деятельности учреждения	Значение показателя за текущий период	Выполнение %	Баллы
1.	Выполнение государственного задания: - среднегодовое число обучающихся <i>квалифицированных рабочих и служащих</i> ; - по профессиональной подготовке.		Выполнено 90-100 70 – 89 Менее 70	20 10 0
2.	Количество направлений программ		7 и более 5-6 4 и менее	10 5 0
<b>Итого</b>				
<b>Информационная открытость образовательного процесса</b> <b>Показатели результатов деятельности, направленной на информационную открытость образовательного процесса</b>				
1	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки			Наличие 10 Отсутствие 0
2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области			Созданы условия 10 Отсутствуют 0
3	Участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных)			1 место -15 2 место -10 3 место - 5
<b>Максимально</b>				<b>80</b>
<b>Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет:	- % - численность педагогов - численность молодых педагогов в возрасте до 30 лет	%	10 баллов – выше установленных показателей на отчетный период; 5 баллов- равны; 0 баллов – ниже



				14,5 установленное значение на 2018 год
	Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и переподготовки	- план - факт	чел.	10 баллов выше установленных показателей на отчетный период; 5 баллов – равны; 0 баллов - ниже
	<b>Итого</b>			
	<b>Информационная открытость образовательного процесса</b>			
	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто предьявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации;  Нарушение порядка и сроков размещения информации;		5  0
	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области	Отсутствие нарушения порядка и сроков  Нарушение порядка и сроков		5  0
	<b>Итого</b>			
	<b>Всего</b>			

Максимально 160 баллов

#### Для заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Показатель оценки эффективности и деятельности учреждения	Значение показателя за текущий период	Выполнение %	Баллы
1.	Выполнение государственного задания: -среднегодовое число обучающихся <i>специалистов</i> среднего звена		Выполнено 90-100 70 – 89 Менее 70	20 10 0
2.	Количество направлений программ		7 и более 5-6 4 и менее	10 5 0
<b>Итого</b>				

**Информационная открытость образовательного процесса**  
**Показатели результатов деятельности, направленной на информационную**  
**открытость образовательного процесса**

<b>1</b>	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто предьявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки			Наличие 10 Отсутствие 0
<b>2</b>	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области			Созданы условия 10 Отсутствуют 0
<b>3</b>	Участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных)			1 место -15 2 место -10 3 место - 5
<b>Максимально</b>				<b>80</b>
<b>Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет:	- % - численность мастеров производственного обучения - численность молодых мастеров производственного обучения в возрасте до 30 лет	%	10 баллов – выше установленных показателей на отчетный период; 5 баллов- равны; 0 баллов – ниже 14,5 установленное значение на 2018 год
	Стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей профессиональных дисциплин	- план - факт	чел.	10 баллов выше установленных показателей на отчетный период; 5 баллов – равны; 0 баллов - ниже
	Итого			
<b>Информационная открытость образовательного процесса</b>				
	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации;		5

	предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки	Нарушение порядка и сроков размещения информации;		0
	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области	Отсутствие нарушения порядка и сроков  Нарушение порядка и сроков		5  0
	<b>Итого</b>			
	<b>Всего</b>			

#### Для заместителя директора по учебно- воспитательной работе

№ п/п	Показатель оценки эффективности и деятельности учреждения	Значение показателя за текущий период	Выполнение %	Баллы
1.	Выполнение государственного задания: среднегодовое число обучающихся по <i>профессии</i> из числа детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей -среднегодовое число обучающихся по <i>специальности</i> из числа детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей -среднегодовое число обучающихся по <i>профессиональной подготовке</i> из числа детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей  - среднегодовое число обучающихся <i>по профессии</i> , проживающих в общежитии - среднегодовое число обучающихся по <i>специальности</i> ,		Выполнено 90-100 70 – 89 Менее 70	20 10 0

	проживающих в общежитии - среднегодовое число обучающихся по профессиональной подготовке, проживающих в общежитии			
2.	Количество направлений программ		7 и более 5-6 4 и менее	10 5 0
3.	Кол-во студентов, стоящих на учете в КДН по сравнению с предыдущем квартале		Не имеются имеются	5 0
4.	Посещаемость	90 – 100 80-89 Ниже 80%	%	10 5 0
5.	Успеваемость	90 – 100 80-89 Ниже 80%	%	10 5 0
<b>Итого</b>				
<b>Информационная открытость образовательного процесса Показатели результатов деятельности, направленной на информационную открытость образовательного процесса</b>				
1	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто предьявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки			Наличие 10 Отсутствие 0
2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области			Созданы условия 10 Отсутствуют 0
3	Участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных)			1 место -15 2 место -10 3 место - 5
<b>Максимально</b>				<b>80</b>
<b>Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
	Удельный вес численности молодых	- % - численность педагогов	%	10 баллов – выше

	педагогов в возрасте до 30 лет:	- численность молодых педагогов в возрасте до 30 лет		установленных показателей на отчетный период; 5 баллов-равны; 0 баллов – ниже 14,5 установленное значение на 2018 год
	Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и переподготовки	- план - факт	чел.	10 баллов выше установленных показателей на отчетный период; 5 баллов – равны; 0 баллов - ниже
	<b>Итого</b>			
	<b>Информационная открытость образовательного процесса</b>			
	Размещение на официальном сайте учреждения В сети Интернет открыто предьявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), в установленные сроки	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации;  Нарушение порядка и сроков размещения информации;		5  0
	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области	Отсутствие нарушения порядка и сроков  Нарушение порядка и сроков		5  0
	<b>Итого</b>			
	<b>Всего</b>			

Для главного бухгалтера

**Показатели результатов  
финансово-экономической деятельности руководителя**

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Результат деятельности	баллы
1.*	Наличие роста средней заработной платы работников областных государственных	Квартал предыдущего года в сравнении с кварталом	5 – наличие

	учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Ивановской области	текущего года	роста; Отсутствие - 0
2.	Снижение расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал государственных учреждений и с учетом предельной доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда государственного учреждения по сравнению с предшествующим периодом (предельный уровень 40%)	Квартал предыдущего года в сравнении с кварталом текущего года	10 – наличие роста; Отсутствие - 0
3.	Обеспечение размера выплат стимулирующего характера не менее 30% от общего фонда оплаты труда	- общий ФОТ, руб. - стим. Выплаты, руб	Обеспечено 10; Не обеспечено - 0
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления:  - планов финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) /бюджетных смет;  - бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Департамент, а также информации по запросам Департамента		Соблюдение сроков и порядка- 10;  Не соблюдение - 0
5.	Повышение качества финансового-менеджмента:  - количество изменений кассового плана ПФХД/бюджетных смет		Больше 2 -0;  От 1 до 2 -5 баллов;  Ни одного- 10 баллов.
6.	Наличие эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью:		
6.1	отсутствие нарушений в ведении финансово-хозяйственной деятельности	По результатам контролирующих органов	10
6.2	своевременность и правильность распределения и расходования средств		5

7.	Наличие экономически-эффективной (прибыльной) платных услуг и иной приносящей доход деятельности		5
	Итого		

**Информационная открытость образовательного процесса**  
**Показатели результатов деятельности, направленной на информационную**  
**открытость образовательного процесса**

№ п/п	Показатели результатов деятельности	Результат деятельности	баллы
1.	Размещение на официальном сайте учреждения  В сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, в установленные сроки	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации;  Нарушение порядка и сроков размещения информации;	5  0
2.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области	Отсутствие нарушения порядка и сроков  Нарушение порядка и сроков	5  0
	ИТОГО		

п.п. 11. «Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории основного педагогического персонала (-для преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителя физической культуры)» после слов (для преподавателей) дополнить «преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности», в критерии «Методическая работа» в графе «баллы» цифры «120» заменить на «цифры» 40, содержание порядковых номеров 5,6 из критерий «Методическая работа» исключить, порядковый номер 7 заменить на порядковый номер 5.

Критерии «Работа с учащимися» дополнить следующим содержанием: порядковый номер 7 «Участие в конкурсах»: - внутри колледжа – 10 баллов

- региональные - 20 баллов
- межрегиональные -25 баллов
- федеральные -25 баллов

В критерии «Работа с учащимися» в графе «баллы» цифры «65» заменить на цифры «145».

8. В п. «111 Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории учебно-вспомогательного персонала (лаборант, инспектор по кадрам. Секретарь директора, инженер – электроник, библиотекарь)» включить изменения следующего содержания: дополнить словами «секретарь учебной части»;

- слова «инспектор по кадрам» заменить словами «специалист по кадровому делопроизводству»;

- слово «библиотекарь» заменить словами «педагог-библиотекарь».

Добавить «Показатели, критерии и баллы» для «секретаря учебной части»

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Набор документов по указанию директора; прием и отправление документов на имя директора; организация приема посетителей	10
		Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию своей работы и работы директора	10
		Контроль за выполнением поручений директора, соблюдение служебной дисциплины, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты.	10
2.	Интенсивность труда	За обслуживание компьютерной техники	10
		Размещение информации на сервере, ежедневное обновление сайта	10
		Работа в приемной комиссии	10
		Периодическое выполнение текущей работы специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря директора (по производственной необходимости)	До 50
		Способность сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях, своевременность и оперативность выполнения поручений .	10
3.	Качество работы	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности учреждения	10
		Качество выполнения служебных материалов, писем, запросов, справок, юридическая грамотность в профессиональной деятельности. Отсутствие ошибок, замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах	10



		Соблюдение сроков исполнения документации	10
		Создание банка данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	10
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства. Профессиональная компетентность	10
		Систематизация материалов в компьютерном варианте, активность и инициативность в освоении новых компьютерных и информационных технологий.	10
		Отсутствие больничных листов	10

9. В п. «1V. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории учебно-вспомогательного персонала (работники финансово-экономического отдела) включить изменения следующего содержания: дополнить словами «контрактный управляющий»

Добавить «Показатели, критерии и баллы» для «контрактного управляющего»

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	<p>Обеспечение закупок для нужд колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги</li> <li>- подготовка закупочной документации</li> <li>- обработка результатов закупки и заключение контракта</li> </ul> <p>Осуществление закупок для нужд колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление планов и обоснование закупок</li> <li>- осуществление процедур закупок</li> </ul> <p>Экспертиза результатов закупок, приемка контракта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка соблюдения условий контракта</li> <li>- проверка качества представленных товаров, работ, услуг</li> </ul>	100
2.	Интенсивность труда	Способности сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях, соблюдению служебной дисциплины	10
		Ведение аналитической работы	10
		Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициативность в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	10
		Участие в общественных мероприятиях учреждения	10
3.	Качество работы	Четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты	10
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10
		Подготовке документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению	10

		материала, юридически грамотному составлению документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок	
		Профессиональная компетентность (знание законодательных и иных нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами).	10
		Отсутствие больничных листов	10

10. В п. «V. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории учебно-вспомогательного персонала» после слова «комендант» добавить «специалист по охране труда»

Добавить «Показатели, критерии и баллы» для «специалиста по охране труда»

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам оформлению документов, инструкций. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам оформлению документов, инструкций.	10
		Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- несовершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространения</li> </ul>	10
2.	Интенсивность труда	Проведение в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности Проведение в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности	10
		Способности сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях, соблюдению служебной дисциплины	10
		Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициативность в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	10
3.	Качество работы	Качественная разработка и составление	10

		распорядительных документов, рекомендаций, плановой документации и инструкций по охране труда и технике безопасности	
		Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	10
		Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	10
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	10
		Отсутствие фактов нарушений норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности отсутствие фактов нарушений норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	10
		Отсутствие больничных листов	10

11. В п.10.3. После слов «по итогам работы» добавить «(Приложение 14)»:

## Приложение 14

### **Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для работников учреждения**

Работникам учреждения (за исключения заместителей директора и главного бухгалтера) в пределах объема средств, выделенных на осуществление выплат стимулирующего характера, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

1. Премияльные выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год по результатам оценки результативности и качества деятельности работника учреждения .

2. Персональные выплаты устанавливаются на постоянной основе и выплачиваются ежемесячно в процентах к должностному окладу или в суммарном выражении.

3. Конкретный размер персональных выплат работникам учреждения устанавливается с изданием распорядительного документа об установлении выплат.

4. Размеры персональных выплат работникам учреждения могут пересматриваться по мере изменения критериев, являющихся основаниями для установления персональных выплат.

5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы.

5.1. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы могут устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
обеспечение эффективной работы учреждения согласно целей создания учреждения	отсутствие нарушений, отмеченных в актах проверок	20 %
обеспечение безопасных условий работы в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	20 %

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
систематическая организация и контроль за деятельностью подчиненных работников	отсутствие подтвердившихся жалоб на подчиненных работников	30 %
	отсутствие фактов ЧП, допущенных работниками при исполнении служебных обязанностей	30 %
эффективность управления учреждением	своевременная реализация программ, проектов, планов	20 %

8. Выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
эффективность финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие зафиксированных нарушений	50 %
обеспечение соблюдения качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	50 %
обеспечение качественного и своевременного представления бюджетной, статистической и налоговой отчетности	отсутствие ошибок в представляемой отчетности	20 %
использование в работе новых информационных технологий	своевременное размещение информации об учреждении на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	5 %
	представление регламентированной отчетности по сети Интернет с использованием цифровой подписи	10 %
	представление банкам информации о суммах средств для зачисления на личные счета получателей - физических лиц в электронной форме с использованием цифровой подписи	5 %
эффективность использования бюджетных средств	отсутствие зафиксированных нарушений эффективности и целевого использования бюджетных средств	20 %

9. Выплаты по итогам работы:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, обеспечивающее	отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие зафиксированных случаев прерывания уставной	10 %

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
стабильную работу учреждения	деятельности учреждения	
соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ и оказании услуг	отсутствие зафиксированных нарушений	10 %
соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг	отсутствие зафиксированных нарушений сроков выполнения работ, оказания услуг	10 %
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	достижение 90% плановых и нормативных показателей работы	5 %
	достижение 100 % плановых и нормативных показателей работы	10 %
	превышение плановых и нормативных показателей работы	15 %
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	отсутствие зафиксированных случаев длительных перебоев в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, вызвавших негативные последствия для уставной деятельности учреждения	10 %
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы компьютерных информационных систем учреждения	отсутствие зафиксированных случаев длительных перебоев в работе компьютерных информационных систем учреждения, вызвавших негативные последствия для уставной деятельности учреждения	10 %
оперативность и качество при предоставлении запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие зафиксированных нарушений	10 %
организация и проведение важных мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	успешное проведение важных мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	10 %
разработка и внедрение новых организационных, информационных,	наличие фактов внедрения новых методов, способов и форм	10 %

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Интерпретация критериев оценки показателей	Предельный размер к должностному окладу
технологических и технических методов, способов и форм работы, повышающих эффективность деятельности учреждения и рабочих процессов в учреждении	работы, повышающих эффективность деятельности учреждения и рабочих процессов в учреждении	
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие фактов внедрения инновационных форм и методов организации труда	10 %

Настоящее изменение в Трудовой договор вступает в силу 01.02. 2018 года.