

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево»
на 2026 - 2028 годы

От работодателя

От работников

Директор ГБПОУ «ГКП»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ «ГКП»

_____ В. Г. Иванов

_____ О. А. Авдоница

«__» _____ 2026 года

«__» _____ 2026 года

М.П.

Принят на общем собрании трудового коллектива (Конференции работников
ГБПОУ «ГКП») Протокол № 2 от «__» _____ 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево» в лице директора Иванова Вадима Геннадьевича (далее - Работодатель);

- работники Учреждения, в том числе и не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Работники), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Авдониной Оксана Александровна, (далее - Профком);

- работники Учреждения, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения Коллективного договора и контроля над его выполнением.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники Учреждения, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с «13» января 2023 года и действует по «12» января 2026 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда (приложение 2);
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК) (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- В соответствии с п.7.16., 7.18 Устава учреждения, локальные акты Учреждения, затрагивающие права и законные интересы работников Учреждения утверждаются приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.
- консультации с профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией и утверждается руководителем Учреждения, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников

в отпуск. Тарификационная комиссия должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, устанавливается педагогическим работникам в начале учебного года на основании Положения об оплате труда, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении его на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, сокращения штата или изменения штатного расписания Учреждения. Учебная нагрузка может быть неравномерной в первом и втором семестре. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия (указывается в дополнительном соглашении с работником). Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. По инициативе Работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы Учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии с требованиями профстандартов, внесенных в реестр). В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Об изменении определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Педагогическим работникам, направляемым работодателем для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность определенный им объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый месяц отсутствия на работе и исходя из пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер должностного оклада с учетом требований к квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работодатель обязуется Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Работодатель обязуется трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением тех, чья деятельность связана с образовательным процессом) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания теоретических и практических занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанно-

стями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста 1 день на День знаний;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка - 3 календарных дня;
- при регистрации брака самого работника или его детей - 3 календарных дня;
- проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруга, родителей (в том числе супруга), детей, внуков, братьев, сестер, бабушек, дедушек) - 3 календарных дня.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного

года в порядке и на условиях, определяемых Работодателем и Уставом Учреждения.

5.16. Работодатель обязуется сотрудникам, которые не пропускали рабочие дни в связи с временной нетрудоспособностью на основании больничного листа, в течение календарного года, предшествующего отпуску, предоставлять 3 календарных дня дополнительно к оплачиваемому отпуску.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.18. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. При временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, руководствоваться положениями ФЗ №407 от 08.12.2020 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты из специального фонда и выплаты стимулирующего характера.

6.2. ФОТ Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из бюджета Самарской области, субсидий на иные цели и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области.

6.3. ФОТ работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

В базовую часть ФОТ работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

Специальная часть ФОТ работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Учреждения.

Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.4. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ, сформированного в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг, устанавливается на основе методики расчета норматива бюджетного финансирования в следующем соотношении:

- базовая часть в размере не менее 56,01% от ФОТ работников Учреждения;
- специальная часть в размере не менее 17,26 % от ФОТ работников Учреждения;
- стимулирующая часть в размере не более 26,73% от ФОТ работников Учреждения.

6.5. Должностные оклады работникам устанавливаются исходя из перечня утвержденного постановлением Правительства Самарской области:

- «Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» в соответствии с уровнем образования и квалификационной категорией;

- Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе «Учебно-вспомогательный персонал» первого уровня», «Учебно-вспомогательный персонал «второго уровня».

- Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности руководителей».

- Оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих.

6.6. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок определяются Положением об оплате труда. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год и выплачиваются ежемесячно.

В положение о стимулирующих выплатах могут вноситься изменения и дополнения, принятые на собрании трудового коллектива. Предложения по изменению условий положения о стимулирующих выплатах могут быть внесены и приняты не позднее начала отчетного периода, т. е. учебного года за который предусмотрены выплаты.

Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями региональных органов управления.

6.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы в течение года, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения.

6.8. Система оплаты труда может пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

6.9. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты заработной платы смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни. Заработная плата работникам перечисляется на банковские карты.

6.10. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Учреждения, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа-вахтеры, дежурные по общежитию и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет 1 календарный год.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.4. Работодатель имеет право предоставлять автотранспортные средства Учреждения для организации разовых поездок работников Учреждения и лиц их сопровождающих на медицинское обследование или госпитализацию в медицинские учреждения области.

7.5. Работодатель имеет право предоставлять временное жилье работникам Учреждения в общежитии Учреждения с возмещением затрат на коммунальные расходы (сроком до 6 месяцев).

7.6. Сотрудник имеет право на снижение оплаты в размере 50% сотруднику или его ребенка при обучении на платных курсах (не более 2-х льготников в группе при наполняемости не менее 15 человек).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель обязуется ходатайствовать перед органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда (приложение № 3).

8.3. Работодатель обязуется организовать в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.4. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

8.5. Работодатель обязуется обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

8.7. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.8. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Работодатель обязуется в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.10. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Работодатель обязуется разработать и утвердить (продлить срок действия) инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.12. Работодатель обязуется обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Работодатель обязуется создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Работодатель обязуется осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Работодатель обязуется оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.17. Работодатель обязуется оборудовать комнаты (преподавательские) для отдыха работников Учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи.

9.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по специальной оценке рабочих мест, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждение локальных актов;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городскими органами профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно членам профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного Учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево» (далее - Учреждение) регламентирующий порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора: работника и работодателя; режим работы; время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании»; иными федеральными законами, Уставом Учреждения.

1.3. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Настоящие Правила обязательны для всех работников Учреждения независимо от занимаемой должности и выполняемой трудовой функции.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются Советом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников - Профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности путём заключения трудового договора о работе в Учреждении.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- заключение о медицинском освидетельствовании;
- справка об отсутствии судимости;
- справка о том, является ли или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.3. Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. После подписания договора работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, должностными (функциональными) обязанностями;

- условиями и оплатой труда, разъяснив его права и обязанности;

- проинструктировать работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности, другим правилам охраны труда, а также ознакомить с правилами пользования служебными помещениями.

2.6. На каждого работника ведётся личное дело, которое хранится в Учреждении. После увольнения работника его дело хранится в архиве Учреждения.

2.7. Перевод работников на другую работу осуществляется только с их письменного согласия кроме случаев, прямо предусмотренных законодательством.

2.8. В связи с изменениями в организации работы Учреждения допускаются изменения существенных условий труда работника: режима работы, системы и размеров оплаты труда, льгот и т.д. при продолжении работы по той же должности, специальности, квалификации. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до их введения. При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением случаев изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья. При этом работодатель обязан предлагать своему работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ. В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводит режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор

расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Изменения определенных сторонами условий трудового договора вводимые в соответствии с ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то ему в письменной форме предлагается иная имеющаяся в Учреждении работа, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством, Уставом Учреждения и настоящими Правилами.

Основаниями для увольнения работника Учреждения по работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- совершение аморального проступка, как в коллективе, так и в быту, не совместимого с продолжением педагогической работы;
- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

2.11. Увольнение по перечисленным в п.2.10. основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

2.1 2.Для увольнения работника Учреждения могут служить и иные основания, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.13. Увольнение преподавателей Учреждения по инициативе Учреждения до истечения срока действия трудового договора, связанное с сокращением численности работников, штата, учебной нагрузки работников допускается после окончания учебного года.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

3. Основные обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;
- строго следовать нормам профессиональной этики;
- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда;

- качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;
- своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать всё рабочее время для выполнения порученного дела, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- уважать личное достоинство обучающихся;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и безопасности, гражданской обороны и поведения при чрезвычайных ситуациях, правила производственной санитарии, гигиены труда, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- содержать своё рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном состоянии, чистоте в зданиях и на территории Учреждения;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество Учреждения, рационально расходовать материалы, электроэнергию, тепло, воду;
- бережно и эффективно использовать оборудование, аппаратуру, литературу, инструменты, станки, инвентарь и т.п.;
- содействовать созданию и поддержанию здорового морально-психологического климата в коллективе;
- в случае неявки на работу по болезни своевременно представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением;
- при исполнении должностных обязанностей руководствоваться положениями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- принять меры по предупреждению и предотвращению конфликта интересов;
- сообщить директору Учреждения/лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
- незамедлительно информировать директора Учреждения/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора Учреждения/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками.

3.2. Преподаватели Учреждения также обязаны:

- вести на научном уровне учебную и методическую работу, обеспечивать выполнение учебных планов и программ;
- вести учёт успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- на каждый семестр вести тематическое планирование, поурочные планы, необходимую

документацию;

- систематически повышать своё педагогическое мастерство и профессиональную квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной науки и техники, эффективные технологии обучения;

- осуществлять организационное и методическое руководство научно-техническим творчеством обучающихся Учреждения;

- вести профориентационную работу;

- осуществлять физическую подготовку обучающихся и мероприятия по укреплению их здоровья;

- обеспечивать выполнение обучающимися требований техники безопасности и производственной санитарии;

- осуществлять постоянную связь с выпускниками Учреждения, изучать их производственную деятельность и на основе её анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию обучающихся;

- обмениваться опытом работы с преподавателями других образовательных учреждений;

- выявлять причины неуспеваемости обучающихся, оказывать им действенную помощь;

- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента обучающихся.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности или должности, определяется соответственно Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; Квалификационным справочником должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании», должностными, рабочими инструкциями, трудовым договором.

4. Основные обязанности Работодателя

4.1. Работодатель обязан:

4.2. правильно организовать труд специалистов и работников Учреждения, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; имел закрепленное за ним рабочее место;

4.3. обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инструмента, машин, станков и прочего оборудования, наличие необходимых материалов и непрерывное ведение образовательного процесса;

4.4. своевременно знакомить преподавателей с тарификацией, расписанием учебных занятий; утверждать на предстоящий учебный год тематическое планирование; сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их предполагаемую годовую учебную нагрузку в новом учебном году;

4.5. обеспечивать выполнение плановых заданий приёма и выпуска рабочих и специалистов с учётом требований рынка труда, осуществляя меры, направленные на наиболее полное использование внутренних резервов, научную организацию труда, улучшая качественные показатели работы Учреждения, организуя изучение и внедрение передовых методов обучения;

4.6. осуществлять контроль за выполнением учебных планов и программ, соблюдением расписания учебных занятий;

4.7. осуществлять своевременный ремонт учебных помещений, общежития, спортивных сооружений;

4.8. обеспечивать образовательный процесс, культурно-воспитательную, физкультурно-массовую, оздоровительную работу необходимыми оборудованием, материалами, инвентарём, инструментами;

4.9. постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя формы

оплаты труда по конечным результатам работы, обеспечивать материальную заинтересованность работников по результатам их личного труда и в общих итогах работы, выдавать заработную плату работникам в установленные сроки;

4.10. обеспечивать строгое соблюдение трудовой, производственной и учебной дисциплины, постоянно осуществляя организационно-экономическую и воспитательную работу, направленную на её укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование стабильного коллектива, принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

4.11. неуклонно соблюдать трудовое законодательство, законодательство об охране труда; улучшать условия труда, обеспечивать безопасность всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

4.12. систематически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда;

4.13. принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения;

4.14. своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда, обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

4.15. обеспечивать своевременное предоставление отпусков работникам Учреждения;

4.16. обеспечивать систематическое повышение профессионального мастерства и квалификации преподавателей и других работников Учреждения;

4.17. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих обязанностей, способствовать созданию деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность;

4.18. своевременно рассматривать критические замечания работников Учреждения, сообщать о принятых мерах;

4.19. внимательно относиться к нуждам и запросам работников Учреждения.

5. Рабочее время и организация учебных занятий

5.1. продолжительность рабочего дня и режим рабочего времени определяются действующим законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными либо рабочими инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения;

5.2. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю;

5.3. для педагогических работников Учреждения, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

5.4. для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

5.5. конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, настоящими Правилами, трудовым договором;

5.6. составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. По возможности, педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации;

5.7. в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в том числе статьей 99 ТК Российской Федерации, Учреждения может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников - инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

5.8. привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению директора Учреждения с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой;

5.9. время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается следующее:

Начало работы	8.00
Перерыв	12.00-13.00
Окончание работы	17.00

5.10. накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени;

5.11. привлечение отдельных работников Учреждения для выполнения неотложных работ в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК Российской Федерации, с их согласия по письменному распоряжению директора Учреждения, с оплатой не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха;

5.12. в соответствующих случаях продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приёма пищи, определяется графиком сменности, утверждаемым директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период;

5.13. Работодатель организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников Учреждения. Около места учёта должны быть часы, правильно указывающие время;

5.14. при неявке работника Учреждения на работу Работодатель незамедлительно принимает меры по замене его другим работником;

5.15. работника, явившегося на работу в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день;

5.16. запрещается в рабочее время:
- отвлекать работников от их непосредственной работы,

- вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.16. рабочее время педагогических работников (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ обучающихся) определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы Учреждения;

5.17. учебные занятия в Учреждении проводятся по учебному расписанию, утверждённому директором Учреждения. Учебное расписание составляется согласно учебным планам на семестр и вывешивается в помещении Учреждения на видном месте не позднее, чем за неделю до начала занятий. Для проведения факультативных занятий, спортивных секций, творческих студий составляется отдельное расписание;

5.18. педагогические работники Учреждения по согласованию с работодателем устанавливают часы консультаций по преподаваемым дисциплинам и профессиональным модулям;

5.19. на каждую учебную группу заводится журнал учебных занятий по установленной форме. Журнал хранится в учебной части и выдаётся педагогическому работнику, проводящему занятия в группе;

5.20. о начале каждого занятия педагогический работник и обучающиеся извещаются двумя звонками: первый предупреждающий (за 2 минуты до начала урока) и второй - о его начале. По окончании занятий даётся один звонок;

5.21. вход на занятие после второго звонка воспрещается до перерыва. В исключительных случаях только директору Учреждения или его заместителю разрешается входить в аудиторию;

5.22. посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора или его заместителя по учебной работе;

5.23. во время урока никому не разрешается делать замечания преподавателю по поводу его работы;

5.24. после начала занятий в помещениях Учреждения и на прилегающих к ним территориях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время их проведения;

5.25. продолжительность учебного часа устанавливается в 45 минут, перерыв между уроками - 5-10 минут. В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв не менее 30 минут;

5.26. до начала каждого учебного занятия (и в перерывах между занятиями) преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты;

5.27. надлежащую чистоту и порядок во всех учебно-производственных помещениях обеспечивает технический персонал Учреждения и обучающиеся на началах самообслуживания;

5.28. время каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических и других работников Учреждения, является их рабочим временем;

5.29. во время каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период, педагогические работники, в соответствии с утверждёнными годовыми планами, могут привлекаться директором Учреждения в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, к участию в работе ПЦК, методических комиссий и объединений, связанных с вопросами технологий преподавания, обсуждения тематического планирования, учебных программ и методических разработок; семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний педагогических работников. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения;

5.30. кураторы (классные руководители) и другие преподаватели по поручению Работодателя в период зимних каникул организуют проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися. Руководители предметно-цикловых комиссий, заведующие кабинетами и лабораториями готовят учебно-методическую документацию, кабинеты, лаборатории к следующему семестру;

5.31. в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени;

5.32. привлечение преподавателей к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и с определением конкретного размера оплаты как за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

5.33. ответственными за благоустройство в учебных помещениях Учреждения, наличие исправной мебели и оборудования, поддержание чистоты и нормальной температуры, исправность освещения и т. п. является заведующий хозяйством;

5.34. ответственными за содержание в исправности оборудования лабораторий и кабинетов, подготовку учебных материалов к занятиям являются заведующие кабинетами и лабораториями, лаборанты.

5.35. в помещениях Учреждения запрещается:

- хождение в пальто и головных уборах;
- громкий разговор, шум в коридорах во время занятий,
- курение;

5.36. в учебных мастерских, лабораториях и кабинетах должны вывешиваться инструкции по технике безопасности и охране труда.

5.37. ключи от всех учебных помещений находятся у дежурного работника Учреждения, и выдаются лицам по списку, утверждённому заведующим хозяйством;

5.38. дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться 20 минут после их окончания.

6. Время отдыха

6.1. время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

6.2. видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

6.3. в течение рабочего дня работникам Колледжа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12-00 до 13-00, который в рабочее время не

включается;

6.4. педагогическим работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен);

6.5. всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье);

6.6 директор Учреждения по обращению Профкома в интересах работников и создания лучших условий для отдыха в соответствии с действующим трудовым законодательством может перенести день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днем, если это не нарушит нормальный ход образовательного процесса;

6.7. в соответствии с законодательством в каждом календарном году работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней;

6.8. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

6.9. о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;

6.10. продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК Российской Федерации;

6.11. при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работника работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, согласно статье 126 ТК Российской Федерации;

6.12. педагогическим работникам в каждом календарном году в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней;

6.13. в случае получения работником путевки для лечения или отдыха, семейных обстоятельств и других уважительных причин возможно предоставление ему по заявлению отпуска вне графика, если это не повлечет нарушения нормального хода образовательного процесса;

6.14. по заявлению педагогического работника Учреждения, имеющего непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями Коллективного договора;

6.15. ежегодные отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

6.16. в качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в количестве двух дней в каникулярное время;

6.17. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными

законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

6.18. работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей, возраста 14 лет;

6.19. одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

7. Дисциплина труда

7.1. за образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, новаторство в продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения работников Учреждения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение в Книгу почета, на Доску почета.

7.2. кроме названных в п. 7.1. настоящих Правил могут применяться и другие поощрения с учетом мнения профсоюзного комитета;

7.3. поощрения применяются Работодателем и объявляются в приказе директора Учреждения, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника;

7.4. при применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда;

7.5. за особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почётными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почётного звания и звания лучшего работника по профессии;

7.6. за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.7. дисциплинарные взыскания применяются Работодателем и его заместителями;

7.8. до наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения

дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.10. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Положение об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании в РФ», нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

-Постановление Правительства Самарской области « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 29.10.2008г. №431;

-Постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета";

-Приказ министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009 №30-од,

-Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011]Мо163-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;

1.3. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников Учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. В соответствии с пунктом 7.16.,7.18 Устава Учреждения, настоящее положение утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в части расходов на оплату труда работников по формуле:

где: 1МК.0Р21 - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

ББ1 - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей 1 -й образовательной программе на 1 января и 1 сентября;

Н2 - количество месяцев в 2 -м периоде;

1 - наименование соответствующей образовательной программы;

2 - порядковый номер периода;

к - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году.

(п. 2.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917)

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников (п. 2.2 введен Постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010 N 299).

2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Распределение средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера, производится не ранее, чем денежные средства поступят на счет Учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.4.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

2.4.2. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2.4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4.4. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников Учреждения устанавливается в следующем объеме:

- базовая часть в размере не менее 56,01% ФОТ;
- специальная часть в размере не менее 17,26% ФОТ;
- стимулирующая часть в размере не более 26,73% ФОТ.

3. Должностные оклады работников Учреждения

3.1. Должностные оклады работников Учреждения, в том числе и директора, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

3.2. Учебная нагрузка преподавателя устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от количества учебных групп обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов.

3.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателя может быть различной в первом и втором учебных полугодиях.

3.4. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя.

3.5. Учебная нагрузка преподавателю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

3.6. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.7. Директор Учреждения в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

3.8. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

3.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.10. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Учреждения, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа (вахтеры), дежурные по общежитию, воспитатели и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

3.11. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу - совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Про- 29

должительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени. Совместителям, как и основным работникам, может быть установлена надбавка за сложность и (или) интенсивность работы.

3.12. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату - совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Распределение специального фонда оплаты труда

4.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ. Работодатель самостоятельно применяет и устанавливает размер компенсационных и иных обязательных выплат.

4.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности). По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

4.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.5. В Учреждении вводятся следующие доплаты (в процентном отношении от базовой части заработной платы педагогических работников, оклады по штатному расписанию других работников) в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ:

№ п/п	Наименование	Размер
1	доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	12%
2	доплата за работу в ночное время (ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00)	40% от количества отработанных ночных часов
3	доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
4	доплата за сверхурочную работу (учетный период один календарный год)	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
5	доплата за совмещение профессий (должностей)	100%
6	доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	В соответствии со ст. 151 ТК РФ

9	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	100%
10	доплата за выполнение работ различной квалификации	50%
11	доплата педагогическим работникам за курирование групп (классное руководство) и работу с родителями: - очная форма обучения, численность обучающихся более 20 человек; - очная форма обучения, численность обучающихся от 15 до 20 человек; - очная форма обучения, численность обучающихся менее 15 человек; - очно-заочная форма обучения, численность обучающихся более 15 человек; - очно-заочная форма обучения, численность обучающихся менее 15 человек; - коррекционная группа, численность обучающихся 10 и более человек; - коррекционная группа, численность обучающихся менее	14% от ставки 13% от ставки 10% от ставки 8% от ставки 5% от ставки 14 % от ставки 10% от ставки
12	доплата педагогическим работникам за учебно-методическое обеспечение преподаваемой учебной дисциплины (УД), междисциплинарного курса (МДК) (проверка тетрадей): - по русскому языку и литературе, математике; - по другим предметам; - по физической культуре	12% от количества часов учебной нагрузки 8% от количества часов учебной нагрузки 4% от количества часов учебной нагрузки
13	доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.): - заведование учебной лабораторией (мастерской) - заведование учебными кабинетами - заведование учебной аудиторией -заведование спортивным залом	12% от ставки 10% от ставки 5% от ставки 10% от ставки
14	доплата за осуществление наставничества	5%
15	доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника	до 75% ст. 151 ТК РФ
16	доплата за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями (ПЦК): - заведование ПЦК, состав 3-5 человек; - заведование ПЦК, состав 5-10 человек; - заведование ПЦК, состав более 10 человек	8% от ставки 12% от ставки 16% от ставки
17	доплата за организацию внеурочной физкультурно-оздоровительной деятельности преподавателям физической культуры за каждую группу	5% за каждую группу
18	доплата за работу по организации художественной самодетельности	20%
19	доплата педагогическим работникам за работу в группе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20% от количества часов педагогической нагрузки в данных группах
20	доплата за организацию внеурочной воспитательной деятельности	10%

21	доплата за организацию и руководство волонтерским движением (руководство бригадой волонтеров-медиков или иных волонтерских бригад)	50%
----	--	-----

4.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей осуществляется педагогическим работникам не старше 35 лет (молодой специалист).

Выплата производится за счет средств субсидий на иные цели, если молодой специалист принят на работу:

- впервые по трудовому договору по педагогической специальности, которая отнесена к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

- являющуюся его основным местом работы;

- в течение года окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогическим работником в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

Выплата производится за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, если молодой специалист принят на работу:

- впервые по трудовому договору по педагогической специальности, которая отнесена к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

- являющуюся его основным местом работы;

- в течение трёх лет после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» и по иным направлениям подготовки. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогическим работником в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научнопедагогических кадров.

Выплата производится вместе с заработной платой до истечения трёх лет педагогического стажа со дня его принятия на работу по педагогической специальности при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

4.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Указанная ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением. Выплаты производятся за счет средств бюджета Самарской области. Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Указанные доплаты (выплаты), устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.8. Ежемесячная денежная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам Учреждения производится по месту основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе аналогичной должности. Педагогическим работникам, которым ус-

тановлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени. Выплаты производятся за счет средств бюджета Самарской области.

4.9. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) устанавливается педагогическим работникам Учреждения, на которых приказом директора Учреждения возложены функции классного руководителя (куратора).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам за каждую группу независимо от количества обучающихся в размере 5000 рублей.

Одному педагогическому работнику осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществлении классного руководства (кураторства) в двух и более группах. Доплата за классное руководство (кураторство) устанавливается сроком на 1 учебный год.

Выплаты производятся за счет средств федерального бюджета.

4.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда определяются на основании данного раздела Положения об оплате труда.

4.7. Компенсационные и иные обязательные выплаты работникам Учреждения пр дятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

5. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

5.1. Работникам Учреждения в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Учреждения могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

5.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения в размере 10%, административно-управленческому персоналу - 10%, учебно-вспомогательному персоналу - 10%, педагогическим работникам - 55%, младшему обслуживающему персоналу - 5%, иные поощрительные выплаты - 10% от стимулирующего фонда.

В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату руководителю, будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри Учреждения.

5.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

5.4. К видам стимулирующих выплат работникам Учреждения относятся:

- доплата за интенсивность и напряженность работы;
- доплата за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

5.5. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

5.6. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) труда, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год, выплачиваются ежемесячно.

5.7. В положение о стимулирующих выплатах могут вноситься изменения и дополнения, принятые на собрании трудового коллектива. Предложения по изменению условий положения о стимулирующих выплатах могут быть внесены и приняты не позднее начала отчётного периода,

т. е. учебного года за который предусмотрены выплаты.

5.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы (Приложение к настоящему Положению) в следующем порядке:

Педагогические работники Учреждения представляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников Учреждения по форме (Приложение к настоящему Положению) не позднее 30 августа текущего года.

Руководители структурных подразделений Учреждения (заместители руководителя) представляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (включая педагогических), являющуюся основанием для их стимулирования не позднее 30 августа текущего года.

5.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения обязана в течение 10 дней после представления аналитической информации руководителями структурных подразделений её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший годовой период.

5.10. Денежный вес одного балла определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения за прошедший период на подсчитанную общую сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех работников с учетом специфики выполняемой работы.

5.11. Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников - утверждается Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения.

5.12. Утвержденный показатель используется в период с сентября по август текущего года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса, утвержденного одного балла оценки, на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга.

5.13. Работодатель в срок до 25 сентября издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.14. Работник Учреждения знакомится с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения по установлению стимулирующих выплат его труда и, в случае своего несогласия с оценкой, в пятидневный срок направляет письменное заявление на имя руководителя Учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов.

5.15. По поручению руководителя Учреждения члены Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения повторно рассматривают материалы работника Учреждения и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

5.16. Предложения членов Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения учитываются руководителем при подготовке приказа на установление стимулирующих выплат.

5.17. Предложения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премирова-

нию работников Учреждения по установлению стимулирующих выплат работника могут быть приняты руководителем к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов Комиссии и завизированы председателем (заместителем председателя) Комиссии.

5.18. Критерии эффективности труда заместителей руководителя Учреждения (кроме заведующей хозяйством) устанавливаются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя Учреждения.

5.19. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности в данном Учреждении не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на теоретических занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.20. Доплата за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждения может назначаться и выплачиваться в размере до 200% от должностного оклада.

5.21. Доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера доплаты время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

5.22. Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам Учреждения может назначаться и выплачиваться в размере:

- 10% от должностного оклада за первую категорию;
- 20% от должностного оклада за высшую категорию.

К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

5.22. Премироваться могут все сотрудники Учреждения, не имеющие письменных взысканий в течение периода подлежащего премированию.

5.23. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия фонда оплаты труда Учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.24. Решение о премировании работников принимается Комиссией по распределению

стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения на основании ходатайства заместителей руководителя, главного бухгалтера и заведующего хозяйством. Оформляется приказом руководителя Учреждения, в котором указывается размер премии.

5.25. Распределение конкретного фонда премирования сотрудников Учреждения и определение сроков выплаты премии осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников Учреждения.

5.26. Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии.

5.27. По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники Учреждения могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

5.28. За руководителем Учреждения закрепляется право самостоятельно формировать предложения о премировании работников.

5.29. Допускается одновременное применение нескольких мер поощрений. Таковым выступает сочетание мер морального и материального характера (например, объявление благодарности и выдача денежной премии).

5.30. Премия может быть увеличена за:

- проведение открытых уроков;
выступления (доклады) на педсоветах (для педагогов, не имеющих квалификационных категорий);
- проведение учителями - предметниками внеклассной работы по предмету (олимпиады, конкурсы, экскурсии и т.п.);
- разработку методических пособий и использование их в работе;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- состояние кабинета (закрепленного помещения);
- заведывание кабинетом, сдаваемым в аренду;
- особо высокое качество выполнения должностных обязанностей; выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- организацию и проведение семинаров, совещаний, «круглых столов» (в т. числе выездных) и т.п.;
- ведение педагогом экспериментальной и научно-исследовательской деятельности.

5.31. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам учреждения снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающиеся нечеткие исполнения правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава Учреждения, распоряжений Работодателя.

5.32. Снижения отменяются согласно приказу руководителя Учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда или внебюджетных средств Учреждения при наличии таковых в указанный период.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание (продолжительностью месяц и более);
- дорогостоящее лечение, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных соответствующими документами);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

6.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения (члену семьи работника Учреждения) материальной помощи является заявление работника (члена семьи работника Учреждения) с приложением подтверждающих документов.

6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения и оформляется его приказом.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

7.1. Заработная плата директора Колледжа состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором с учредителем. Порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

7.3. Директору Учреждения учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет средств областного бюджета в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций), выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с приложением 3 к процедуре согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р. Периодичность выплат - ежеквартально.

Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, за счет средств бюджета Самарской области. Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем и ограничен действием Постановления Правительства Самарской области № 79 от 17.02.14

(Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.)

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением Министерства образования и науки Самарской области.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания педагогического работника

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Макс. кол-во баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1. Средний балл оценки уровня учебных достижений: позитивная динамика, отсутствие отрицательной динамики: обеспечение абсолютной успеваемости по УД, МДК, ПМ 85% и выше - 4 балла	4
1.2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по УД, МДК, ПМ (диф.зачет, экзамен, КЭ). Успеваемость 100%	4
1.3. Обеспечение качества успеваемости обучающихся по результатам промежуточной аттестации по всем преподаваемым УД, МДК, ПМ не ниже 30% (средний показатель) - 4 балла	4
1.4. Обеспечение качества успеваемости выпускников по результатам государственной итоговой аттестации выше 60% - 3 балла	3
1.5. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций -1 балл	1
1.6. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации 20 - 30 % -1 балл, 31 - 40%- 2 балла %, 41 - 50% - 3 бала, 50% и выше - 4 балла	4
1.7. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником - 3 балла, за отчетный период - 1 балл	3
1.8. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних, а также обучающихся (включая совершеннолетних), привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом). Отсутствие - 2 бала, снижение - 1 балл, повышение - 1 балл	2
1.9. Доля обучающихся подготовленных и успешно прошедших внешнюю экспертизу образовательных результатов (мониторинг общих компетенций, первичная аккредитация, диагностические процедуры по предметам ВПР и т.п.) не менее 70% - 2 балла	2
ИТОГО	27
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1. Результаты участия (призовые места) обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх в соответствии с перечнем утвержденным Советом (ректоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области: окружной уровень -1балл, областной уровень - 2 балла; всероссийский уровень - 3 балла; международный уровень - 4 балла (результаты суммируются)	6
2.2. Результаты участия (призовые места) обучающихся в соревнованиях конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях, НИК и других мероприятиях: окружной уровень - 1 балла, областной уровень - 2 балла; всероссийский уровень - 3 балла; международный уровень - 4 баллов (результаты суммируются)	6

2.3. Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, НПК и других мероприятиях разных уровней (окружном, областном, всероссийском, международном) (в соответствии с реестром мероприятий образовательного округа, министерства образования и науки Самарской области, Совета директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области) - 2 балла	2
2.4. Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, 30 - 40% - 1 балл, 41 - 50% - 2 балла, 51 и выше - 3 балла, курируемых обучающихся	3
2.5. Реализация социально-значимых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, и их результативность (при наличии положения, плана выполнения, отмеченных результатов)	3
2.6. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» составляет 24 - 34 % - 1 балл, 41 - 50% - 2 балла, 51 и выше - 3 балла, курируемых обучающихся	3
2.7. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса, -1 балл	1
2.8. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет 90 - 95% - 2 балла, 96 - 100% - 3 балла (на основании копий приказов о зачислении)	3
2.9. Достижение абсолютной успеваемости в группе по итогам учебного года выше 81% от общего количества обучающихся в группе	1
2.10. Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников: 60-65% - 2 балла, 65% и выше - 3 балла	3
итога	31
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1. Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне. Региональный уровень - 3 балла, федеральный уровень - 4 балла	4
3.2. Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий в профессиональном сообществе (публикации, открытые уроки, конкурсы профессионального мастерства): на уровне колледжа - 2 балла, окружной уровень, региональный уровень - 3 балла, всероссийский уровень, международный уровень - 4 балла (результаты суммируются)	6
3.3. Наличие достижений, призовых мест (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень - 2 балла, региональный уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень - 5 баллов (результаты суммируются)	6
3.4. Результативность наставничества педагогического работника «педагог-студент», «педагог-педагог» - наличие достижений у наставляемого по направлению наставничества (благодарственные письма, призовые места, участие в конкурсах профессионального мастерства в НПК и других мероприятиях) - 2 балла	2
3.5. Доля обучающихся с применением дуальной технологий: Ю-20% - 1 балл, 21-30% - 2 балла, 31% и выше - 3 балла	3
3.6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе:	3

Ю-20-% - 1 балл, 21-30% - 2 балла, 31% и выше - 3 балла	
Итого:	3
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. окружной уровень - 1 балл, региональный уровень -2 балла; всероссийский уровень - 3 балла, международный уровень - 4 балла (результаты суммируются)	6
4.2. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на уровне колледжа, окружной уровень- 1 балла, региональный уровень - 2 балла, всероссийский уровень - 3 балла, международный уровень - 4 балла (результаты суммируются)	6
4.3. Обучение педагогического работника в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 1 балла. свыше 54 часов - 2 балл	2
4.4 Участие педагогического работника в организации на базе образовательного учреждения конкурсов, научно-практических конференций, чемпионатов, фестивалей, Дня открытых дверей: окружных, областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
4.5.Участие педагогического работника в профориентационных мероприятиях с абитуриентами (при наличии подтверждающих документов) - 2 балл	2
4.6.Участие педагогического работника в общественно-профессиональной деятельности, поддерживающей позитивный имидж учреждения (член окружного или областного УМО -1 балл, эксперт - 1 балл, выступление на педагогических форумах - 1 балл, публикации в СМИ - 1 балл) (результаты суммируются)	1
Итого:	23
	105

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания методиста

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Макс. кол-во баллов
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг	1
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1
2. Результативность организационно-методической деятельности	38
1. Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, НПКи других мероприятиях разных уровней (окружном, областном, всероссийском, на международном) - 2 балла	2
2. Результативность участия (призовые места) обучающихся в соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, НПКи других мероприятиях: окружной уровень - 2 балла; областной уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла; международный уровень - 5 баллов	5
3. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период: на уровне колледжа - 1 балл; окружной уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень - 3 балла	3

4. Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период: на уровне колледжа - 2 балл; окружной уровень — 3 балла, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень - 5 баллов	5
5. Достижение направляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог (благодарственные письма, призовые места, участие в конкурсах профессионального мастерства в НПК и других мероприятиях) - 2 балла	2
6. Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов от общего числа педагогических работников за отчетный период: 33%-43%-3 балла, 43% и более - 4 балла	4
7. Организация на базе образовательного учреждения конкурсов, научнопрактических конференций, чемпионатов, фестивалей: окружных, областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
8. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период: окружных, областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
9. Участие в общественно-профессиональной деятельности, поддерживающей позитивный имидж учреждения (член окружного или областного УМО, эксперт, выступление на педагогических форумах, публикации в СМИ и т.п.) - 1 балл	1
10. Доля педагогических работников, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию за отчетный период: до 90% - 2 балла, 91-100%) - 4 балла	4
11. Организация курсов ПК для руководящих и педагогических работников на базе образовательного учреждения - 2 балла	2
12. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных учреждением, либо сторонними организациями, за отчетный период: окружных, областных - 1 балла, всероссийских и международных - 2 балла	2
13. Контроль и отслеживание выполнения графиков повышения квалификации и аттестации, в т.ч. в региональной системе «Кадры в образовании» 2 балла	2
Итого:	39

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания библиотекаря

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Макс. кол-во баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	14
1.1. Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки за отчетный период (без учета выдачи учебников): до 45% -1балл свыше 45% - 2 балла	2
1.2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей): до 20 посещений — 1 балл; свыше 20 посещений — 2 балла	2

1.3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): 12 книговыдач - 3 балла; свыше 12 книговыдач - 4 балла	4
1.4. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 75% от общего количества обучающихся - 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся - 2 балла	2
1.5. Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 20% от общего количества обучающихся - 3 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся - 4 балла	4
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	4
2.1. Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период: до 3-х человек окружных, областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла; свыше 3-х человек окружных, областных - 3 балла, всероссийских и международных - 4 балла	4
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3
3.1. Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период: до 10-ти разработок - 2 балла; свыше 10-ти разработок - 3 балла	3
4. Результативность организационно-методической деятельности	6
4.1. Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий: окружных, областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
4.2. Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период: окружных, областных — 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
Итого:	27

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания воспитателя

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания воспитателя	Макс. кол-во баллов
1. Результаты организационно - воспитательной деятельности	
Отсутствие (снижение по сравнению с прошлым отчетным периодом) нарушений режима студентами, проживающими в общежитии	2
Организация участия обучающихся в конкурсах (в зависимости от уровня) на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень - 2 балла, региональный уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень — 5 баллов (результаты суммируются)	6
Доля обучающихся, проживающих в общежитии, охваченных услугами дополнительного образования, %	3

60% -3 б 45%-55% -2б., менее 45% - 0 б.	
Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимую, культурно массовую, спортивную и иную деятельность, % 80% -3 б 65%-75% - 3 б., менее 55% - 0 б..	3
Наличие замечаний по санитарному состоянию помещений общежития: - отсутствие -5 баллов; - снижение (по сравнению с прошлым отчетным периодом) - 2 балла	5
Наличие и выполнение плана деятельности с обучающимися органов самоуправления (студсовет, старостат, совет общежития)	5
Количество замечаний администрации по срокам и Л качеству предоставляемой аналитической, методической и отчетной документации за отчетный период, ед. Отсутствие замечаний - 3 балла, наличие замечаний - 0 баллов	3
Результативность участия педагога в конкурсах, фестивалях (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень -2 балла, региональный уровень -3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень 5 баллов (результаты суммируются)	6
Организация мероприятий профилактической направленности с приглашением представителей правоохранительных и других заинтересованных органов	3
Создание благоприятных условий эстетического и гигиенического состояния жилых комнат общежития, подтвержденное документами (грамоты, благодарственные письмами, скриншот на публикацию в СМИ т д)	2
2 Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
2.1 Обеспечение безопасных условий проживания. Обеспечение соблюдения норм и правил пожарной и электробезопасности обучающихся	5
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательного процесса	2
ИТОГО	45

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания социального педагога

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания социального педагога	Макс. кол-во баллов
1 Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутриколледжный учет, кдн, ПДН)	3
1.2 Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учет по сравнению с прошлым отчетным периодом	2
1.3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	2
а. 100% охват учащихся социально-педагогическим тестированием	2
б. Наличие реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета под руководством социального педагога (в зависимости от уровня): Внутри организации, окружной уровень - 1б, региональный уровень -2б, всероссийский и международный уровень - 3б. Баллы суммируются	6

в. Доля конфликтных ситуаций, «решенных» школьной службой примирения (50%)	2
1.6 Количество самостоятельно проведенных мероприятий (бесед, экскурсий, конкурсов, тематических классных часов или встреч, акций, выставок и т.д.), в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - 2 балла; - увеличение - 3 балла	3
1.7 Отсутствие замечаний по итогам проверок с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	3
1.8. Участие в проведении мониторинга и обработки данных (в том числе посредством работы в автоматизированных системах)	2
1.9. Организация мероприятий профилактической направленности с приглашением представителей правоохранительных и других заинтересованных органов	2
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) - 100%	3
2.2. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлечённых социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДПП ВВПОД «Юнармия», Студотряды, волонтерский отряд). 85%-99%-2б. 100%-3б.	3
2.3. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлечённых социальным педагогом в социально значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета 85%-99%-2б. 100%-3б	3
2.4. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень - 2 балла, региональный уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень - 5 баллов (результаты суммируются)	6
2.5 Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - 2 балла; - увеличение - 3 балла.	3
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1. Результативность участия педагога в конкурсах, фестивалях (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень - 2 балла, региональный уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень - 5 баллов (результаты суммируются)	6
3.2. Результативность наставничества педагогического работника «педагог- студент», «педагог-педагог» - наличие достижений у наставляемого по направлению наставничества (благодарственные письма, призовые места, участие в конкурсах, НПК и других мероприятиях)- 2 балла	2б
4. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
4.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2
4.2. Обеспечение правильного ведения документации (протоколы заседаний Совета профилактики, личные дела детей-сирот, обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ)	2

4.3. Оказание помощи в переоформлении медицинских документов обучающихся (работа с обучающимися категории дети-инвалиды, содействие в прохождении ПМПК)	3
Итого:	60

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания педагога-организатора

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания педагога- организатора	Макс. кол-во баллов
Результаты организационно-воспитательной деятельности	
Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных вилах профилактического учета, за отчетный период, 100%	2
Реализация педагогом дополнительных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	2
Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодёжи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) на уровне колледжа — 16, окружной уровень - 2 б, региональный уровень - 3 б; всероссийский уровень - 4 б, международный уровень - 5 б (результаты суммируются)	6
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) на уровне колледжа - 1 б, окружной уровень - 2 б, региональный уровень - 3 б; всероссийский уровень - 4 б, международный уровень - 5 б (результаты суммируются)	6
Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	3
Участие органа студенческого самоуправления в мероприятиях, акциях, конференциях в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне- 2 балла; - увеличение -3 балла.	3
Результативность организационно-методической деятельности педагога	
Размещение статей о деятельности колледжа на сайте, в СМИ, социальных сетях	2
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2
Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий. Творческих проектных групп, жюри конкурсов (в зависимости от уровня) на уровне колледжа — 1 балла, окружной уровень -2 балла, региональный уровень - 3 балла; все-российский уровень - 4 балла, международный уровень - 5 баллов (результаты суммируются)	6
Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступлений на педагогических советах, семинарах, заседаниях, конференциях, методических объединениях) на уровне колледжа - 1 балла, окружной уровень -2 балла, региональный уровень -3 балла; всероссийский уровень - 4 балла, международный уровень - 5 баллов (результаты суммируются)	6
Участие в профориентационной работе при наличии подтверждающих документов	2
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	

2.1. Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	3
2.2. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	2
2.3. Отсутствие замечаний администрации по срокам и качеству предоставляемой аналитической, методической и отчетной документации за отчетный период	2
Итого:	45

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе

№ Направление и показатели	Макс. кол-во баллов
----------------------------	---------------------

1. Эффективность процесса обучения

1.1. Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 2 балла	2
1.2 Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации - 1 балл	1
1.3 Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
1.4 Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия») - 10%-100% - 1,5 балла; 20%-30% - 2 балла; 30%-50% - 2,5 балла; 50%-70% - 3 балла; 70%-90% - 3,5 балла; 90%-100% - 4 балла	3
1.5 Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.6 Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.7. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше - 2 балла	3

1.8 Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)	3
1.9 Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
1.10 Общая численность преподавателей (мастеров производственного обучения) прошедших повышение квалификации по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия, из них количество сертифицированных в качестве эксперта равно декомпозированным учреждению показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждение показатели - 2 балла	2
1.11. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях НПК: наличие на уровне образовательного округа и области, на межрегиональном и всероссийском уровнях; на международном уровне - 2 балла	2
Итого:	29
2. Эффективность воспитательной работы	
2.1. Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждение показатели - 1 балл	1
2.2. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждение показатели - 2 балла	2
Итого:	3
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1 Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на внутриколледжном уровне, на уровне «образовательного округа» или на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровне - 3 балла	3
3.2 Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области - 2 балла; на российском или международном уровне - 3 балла	3
Итого:	6
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1 Количество учащихся 6-11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» с охватом: в городской местности 50 - 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла; в сельской местности 25 - 50 человек - 1 балл, свыше 50 человек - 2 балла	2
4.2 Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4.3. Внедрение новых (для образовательного учреждения) профессий (специальностей) - весь срок реализации образовательной программы (от лицензирования до выпуска) - 3 балла	3
4.4. Курирование образовательных программ с контингентом обучающихся до 100 обучающихся - 1 балл, 100-200- 2 балла, 200-300 - 3 балла, более 300 - 4 балла	4
Итого:	11

5. Эффективность управленческой деятельности	
5.1 Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов 3 балла	3
5.2 Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3	3
5.3 Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса -1 балл	1
5.5. Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
5.6. Обучение заместителя руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла. свыше 54 часов - 1 балл	1
5.7. Ведение отчетности федерального статистического наблюдения	2
Итого:	12
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса- 1 балл	1
6.2 Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
6.3 Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
Итого:	3
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1 Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
7.2. Доля преподавателей структурного подразделения, имеющих квалификационные категории 50% и выше от общего числа преподавателей структурного подразделения - 2 балла	2
7.3. Организация на базе образовательного учреждения конкурсов, НПК (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных, всероссийских и международных - 2 балла	2
7.4. Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2
7.5. Наличие публикаций в СМИ, создающих позитивный имидж образовательному учреждению на местном уровне - 1, региональном - 2	2
Итого:	11
Всего:	75

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-производственной работе (ДПО)

N	<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Эффективность процесса обучения		
	1.1. Динамика успеваемости обучающихся по программам дополнительного профессионального образования, программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам: увеличение или 100% успеваемость - 2 балла	2
	1.2 Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой государственной аттестации - 1 балл	1
	1.3 Доля обучающихся, завершающих обучение по программам дополнительного профессионального образования, программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам, прошедших аттестацию в соответствии с требованиями стандартов Ворлдскиллс Россия, соответствует или превышает деконструированные учреждению показатели - 3 балла	3
	1.4. Доля обучающихся, прошедших процедуру внешней экспертизы: 10%-19% - 1 балл, 20%-29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла	3
	1.5. Доля обучающихся, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия») - 10%- 19% - 1 балл, 20%-29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла	2
	1.6 Количество слушателей, получивших на итоговом экзамене по окончании обучения оценку «отлично»: наличие — 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
	1.7. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров с ГКУ СО «Центр занятости населения г.о. Похвистнево» в общей численности обучающихся: от 5 до 9 % - 2 балла, от 10% и выше - 3 балла	3
	1.8 Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)	3
	1.9 Удельный вес численности обучающихся по дополнительным профессиональным программам, программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения, в общей численности выпускников данной группы: от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
	Итого:	22
2. Эффективность воспитательной работы		

2.1. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям — 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2
Итого:	2
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1 Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на внутрикол-леджном уровне, на уровне «образовательного округа» или на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровне - 3 балла	3
3.2. Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области - 2 балла; на российском или международном уровне - 3 балла	3
Итого:	6
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1 Количество учащихся 9 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по реализации программ в АИС «Предпрофильная подготовка» с охватом: в городской местности 20 - 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла; в сельской местности 25 - 50 человек - 1 балл, свыше 50 человек - 2 балла	2
4.2 Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по программам дополнительного профессионального образования, программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам: 7%-10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4.3. Внедрение новых (для образовательного учреждения) программ дополнительного профессионального образования, программ профессионального обучения, дополнительных образовательных программ - весь срок реализации образовательной программы - 3 балла	3
4.4. Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25-50 человек - 1 балл, 51-100 человек - 2 балла, 101-150 человек - 3 балла, 151-199 человек - 4 балла, 200 - 249 человек - 5 баллов, 250 - 299 человек - 6 баллов, 300 человек и более - 7 баллов.	7
4.5. Участие в процедуре электронных торгов на право оказания колледжем платных образовательных услуг - 2 балл.	2
Итого:	16
5. Эффективность управленческой деятельности	
5.1 Выполнение плана приёма обучающихся по программам дополнительного профессионального образования, программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам - 3 балла	3

5.2 Сохранность контингента обучающихся: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3
5.3. Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) - по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
5.4 Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.5 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса - 1 балл	1
5.6. Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных требований - 1 балл	1
5.7. Обучение заместителя руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов — 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
5.8. Ведение отчетности федерального статистического наблюдения - 2 балла	2
5.9 Количество привлечённых денежных средств за год: от 1000000 руб. до 1490000 руб. - 1 балл, от 1500000 руб до 1990000 руб. - 2 балла, от 2000000 руб. до 2490000 руб. - 3 балла, от 2500000 руб. до 2990000 руб. - 4 балла, от 3000000 руб. до 3499000 руб. - 5 баллов, от 3500000 руб. до 3990000 руб. - 6 баллов, более 4000000 руб. - 7 баллов.	7
Итого:	22
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса - 1 балл	1
6.2 Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
6.3. Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
Итого:	3
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1. Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2
7.2. Наличие публикаций в СМИ, создающих позитивный имидж образовательному	2

учреждению на местном уровне - 1, региональном - 2		
Итого:		4
Всего:		75
Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по воспитательной работе		
№ п/п	Критерий	Макс. сумма баллов
<i>Критерий 1. Обеспечение эффективной внеурочной деятельности</i>		
1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие - 5 баллов; снижение - 2 балла	5
2	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) - 3 балла	3
3	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутриколледжном учете	2
4	Работа с общественными организациями и учреждениями дополнительного образования. Проведение совместных социально-значимых мероприятий и акций согласно плану Факт выполнения (за каждое мероприятие)	3
5	Подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д.: - на уровне колледжа - районного, городского уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3 4
6	Наличие собственных публикаций по управленческой и психолого-педагогической проблематике: - на сайте учреждения - на сайтах педагогических сообществ - в периодической печати - в сборнике работ	1 2 3 4 5
7	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпозированных учреждению показателей - 4 балла	4
8	Своевременное отражение информации по направлению на сайте колледжа	1
<i>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</i>		
9	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2

	ла	
10	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла, на уровне области — 2 балла; на всероссийском или международном уровне - 3 балла	3
11	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равен или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
12	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2
13	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2
14	Организация деятельности СМИ образовательного учреждения (баллы могут суммироваться): - наличие газеты (тиражируемой) - 2 балла;	4
15	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	4
Критерий 3. Эффективность управленческой деятельности		
16	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	4
17	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: отсутствие замечаний — 2 балла; наличие замечаний — минус 2 балла	4
18	Выполнение плана внутриколледжного контроля	2
19	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	3
20	Информационно-технологическое обеспечение воспитательного процесса	2
21	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся не	2
Критерии 4. Участие в инновационной деятельности		
22	Участие в разработке инновационных программ, экспериментальных проектах: - на уровне колледжа - на районном/городском уровне - на региональном уровне - на всероссийском	1 2 3

	- на федеральном уровне	4 5
23	Оформление документации на участие в конкурсах: - на районном/городском уровне - на региональном - на федеральном уровне	1 2 3
24	Высокие результаты педагогического творчества воспитателей, педагогов-организаторов и кураторов (призовые места в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах): - на районном, городском уровне - на региональном - на федеральном уровне - международного уровня	1 2 3 4
	Итого:	70

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Результативность деятельности специалиста по обеспечению психологопедагогического сопровождения образовательного процесса	
1.1. Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами (более 60%)	2
1.2. Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими процедурами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия) (более 20%)	1
1.3. Организация индивидуальных коррекционно-развивающих процедур	1
1.4. Доля обучающихся, охваченных индивидуальными консультациями	1
1.5. Доля родителей обучающихся, охваченных индивидуальными консультациями	1
1.6. Доля обучающихся, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на формирование ЗОЖ, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера: 2-50% - 2 б., более 50% - 4 б.	4
1.7. Проведение мониторинговых исследований по различным направлениям деятельности (достижения одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и др.)	1
1.8. Выполнение плана профилактических мероприятий	2
1.9. Участие в социально ориентированных проектах, акциях, конкурсах и др. под руководством специалиста	1
1.10. Отсутствие замечаний по итогам проверок работы с детьми-сиротами и детьми оставшимися без попечительства родителей	1
2. Результативность деятельности специалиста в методической и инновационной работе	
2.1. Наличие выступлений на методических и педагогических советах, объединениях, семинарах и др.	1
2.2. Наличие методических разработок	1
2.3. Участие в реализации проектов и программ по конкретному направлению: - внутриколледжных - 1 б, окружных - 2 б., региональных - 3 б.; федеральных - 4 б.	4
3. Соблюдение специалистом трудовой дисциплины	
3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны Работодателя, обучающихся, родителей и др. лиц на работу специалиста	2
3.2. Своевременное предоставление документации, в т.ч. планово-отчетной	2

Итого:	25
--------	----

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя физического воспитания для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Выполнение требований к ведению педагогической деятельности	
1.1.Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчётной документации, установленной в колледже	1
1.2.Организация мероприятий, направленных на достижение обучающимися высоких качественных показателей учёбы по дисциплине физическая культура	2
1.3.Организация и подготовка к участию студентов колледжа во всех спортивных мероприятиях (соревнования)	1
1.4.Разработка учебно-методического комплекса (УМК) по дисциплине физическая культура	1
1.5.Работа по пополнению методической базы кабинета	2
1.6.Стажировки, повышение квалификации в рамках самообразования	2
2. Работа с одарёнными студентами, самообразование, повышение квалификации	
2.1.Наличие выступлений на методических и педагогических советах, объединениях, семинарах и др.	1
2.2.Организация и проведение в колледже спортивных мероприятий, слётов, соревнований ГТО: областного-3, городского -1, районного уровней-2	3
2.3.Подготовка победителей и призёров спортивных соревнований: - окружной уровень - 1 балл; - региональный уровень - 2 балла; - всероссийский уровень - 3 балла; международный уровень - 4 балла.	4
2.4.Участие в реализации проектов и программ по конкретному направлению: - внутриколледжных-1 б, окружных-2б., региональных -3б.; федеральных-4б.	4
3. Соблюдение специалистом трудовой дисциплины	
3.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, обучающихся, родителей и др. лиц на работу специалиста	2
3.2.Своевременное предоставление документации, в т.ч. планово-отчетной	2
Итого:	25

Критерии оценки эффективности (качества) работы лаборанта для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Своевременное выполнение задания по подготовке дидактического материала, оборудования, расходных материалов и т.п. к учебному процессу	2
2. Технически грамотное оформление учебно-программной или другой документации, принятой к исполнению	2
3.Увеличение интенсивности труда в связи с подготовкой образовательных программ к процедуре лицензирования и аккредитации	4
4. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей	4
5.Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны Работодателя	2

6. Наличие грамот и благодарностей за отчетный период	2
7. Квалифицированная работа с техническим оснащением (компьютер, копиرو-вальная техника и др.)	2
Итого:	18

Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. Сумма баллов
1. Квалифицированная работа с документационным обеспечением управления	5
2. Технически грамотное оформление документации, принятой к исполнению	5
3. Своевременная обработка входящей и исходящей корреспонденции	5
4. Квалифицированная работа с техническим оснащением (компьютер, копиро-вальная техника и др.)	5
5. Наличие грамот и благодарностей за отчетный период	2
6. Увеличение интенсивности труда в связи с подготовкой образовательных про-грамм к процедуре лицензирования и аккредитации	4
7. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обя-занностей	4
8. Обеспечение сохранности документов, а также оформление и сдачи в установ-ленном порядке в архив	2
9. Отсутствие замечаний со стороны Работодателя и работников колледжа	4
10. Соблюдение требований законодательства по защите информации	4
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря учебной части для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. Сумма баллов
1. Квалифицированная работа с документационным обеспечением управления	4
2. Технически грамотное оформление документации, принятой к исполнению	4
3. Выполнение контрольных цифр приема	4
4. Квалифицированная работа с техническим оснащением (компьютер, копиро-вальная техника и др.)	4
5. Наличие грамот и благодарностей за отчетный период	4
6. Увеличение интенсивности труда в связи с подготовкой образовательных про-грамм к процедуре лицензирования и аккредитации	4
7. Своевременное заполнение, соблюдение периодичности обновления базы данных АСУ РСО, заполнение данных в ФИС ФРДО	2
8. Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обя-занностей	4
Итого:	28

Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера для опре-деления стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Исполнение утвержденного бюджета колледжа по бюджетным и внебюджетным средствам не ниже 95%	3

2. Интенсивность труда	7
3. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2
4. Наличие обоснованных жалоб от работников и партнеров колледжа	-1 до -10
5. Отсутствие нарушений сроков составления и предоставления отчетности - бухгалтерской, налоговой, статистической, соблюдение требований к качеству предоставляемой отчетности	5
6. Отсутствие пеней и штрафов (других санкций) по своему участку учета	3
7. Положительный результат по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины	4
9. Работа с внебюджетными средствами, с дополнительно поступившими средствами (спонсорскими, грантами)	3
10. Отсутствие случаев нарушения графика документооборота	2
11. Участие в работе комиссии по осуществлению закупок	2
12. Наставничество, выполнение несвойственных бухгалтеру функций	2
13. Замена отсутствующего бухгалтера (знание другого участка (стола) работы) однократно - 3 балла, два раза и более - 6 баллов	6
Всего:	44

Критерии оценки эффективности деятельности юриста для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Высокое качество и эффективность работы по оказанию правовой помощи Учреждению, его структурным подразделениям	3
1.1. Предоставление интересов Учреждения в судах, а также в государственных и иных организациях при рассмотрении правовых вопросов (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.2. Участие в подготовке и заключении коллективного договора, разработке локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.) (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.3. Проведение правовой экспертизы проектов приказов, издаваемых Учреждением, договоров и иных документов правового характера (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.4. Проведение справочно-информационной работы по законодательству (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.5. Проведение работы по правовой пропаганде, ознакомлению должностных лиц Учреждения нормативными документами, относящимися к их деятельности (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.6. Участие в работе по заключению хозяйственных договоров, подготовке заключений об из юридической обоснованности, проведение их визирования (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.7. Консультирование по вопросам образования работников Учреждения (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.8. Оказание правовой помощи структурным подразделениям Учреждения (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
2. Исполнительская дисциплина	
1. Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации	4
2. Интенсивность труда	4
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	
4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4
5. Выполнение разовых особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотр-	4

ренных должностными обязанностями	
Всего:	44

Критерии оценки эффективности (качества) работы специалиста по кадрам для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Качественные результаты труда	
1.1. Надлежащее состояние документации по кадрам (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.2. Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.3. Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.4. Обеспечение сохранности кадровых документов и оформление их в " архив (полное выполнение 3, частичное 2, единичное 1)	3
1.5. Своевременное оформление и подсчет стажа больничных листов	4
1.6. Выполнение разовых особо важных, сложных работ, поручений не предусмотренных должностными обязанностями	4
1.7. Ведение военно-учетной работы и бронирование граждан, пребывающих в запасе	4
1.8. Своевременное формирование и ведение базы данных АСУ РСО сотрудников	3
1.9. Своевременная работа с табелями учета рабочего времени (для начисления заработной платы)	4
2. Исполнительская дисциплина	
2.1. Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации	3
2.2. Соблюдение трудовой дисциплины	3
2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы техника для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	1
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
2.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников и обучающихся	1
2.2. Списание инвентаря по причине приведения в негодность на том же уровне - 1 баллов; снижение - 2 баллов	2
3. Обеспечение непрерывности образовательного процесса	35
3.1. Своевременное (не реже 1 раза в месяц) проведение мероприятий по приведению техники в соответствие с санитарными нормами	1
3.2. Участие в работе по подготовке учебных и вспомогательных помещений учебному году, внешнему мероприятию (семинару, олимпиаде и т.д.),	2

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
3.3. Своевременное и качественное предоставление отчетности	1
3.4. Отсутствие простоев техники по причине несвоевременного обслуживания / нарушения правил эксплуатации	2
3.5. Отсутствие замечаний по ведению текущей документации	1
3.6. Отсутствие замечаний по качеству выполненных заказов	2
3.7. Отсутствие замечаний по срокам выполнения заказов	2
3.8. Отсутствие замечаний по организации рабочего места	1
3.9. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1
3.10. Отсутствие фактов нарушений правил пожарной безопасности на рабочем месте (на уровне подразделения)	1
3.11. Внедрение новых ИТ в деятельность колледжа (на уровне подразделения)	2
3.12. Участие в профориентационной работе колледжа	1
3.13. Выполнение особо важных или срочных работ	2
3.14. Своевременное (не реже 1 раза в неделю) обновление антивирусных баз в учебных классах	1
3.15. Своевременное (не реже 2 раз в неделю) обновление программного обеспечения бухгалтерии	2
3.16. Участие в проведении текущих ремонтных работ вычислительной и оргтехники	2
3.17. Отсутствие замечаний сотрудников по поводу работоспособности компьютеров и ПО	2
3.18. Своевременное (не более 2-х рабочих дней) реагирование на неисправности систем безопасности	2
3.19. Своевременное (не более 1 рабочего дня) реагирование на неисправности компьютерной сети колледжа	2
3.20. Обеспечение доступности Интернет не ниже 95% рабочего времени	2
3.21. Обеспечение доступности серверов колледжа не менее 99% рабочего времени	2
Итого:	39

Критерии оценки эффективности (качества) работы контрактного управляющего для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Профессиональная компетентность (знанию законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами)	5
2. Интенсивность труда	7
3. Своевременная и с оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	5
4. Подготовка оперативной, информации и отчетности	5
5. Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	3
6. Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
7. Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	3
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины	4
9. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	3
10. Ведение аналитической работы (мониторинг изменений законов и постанов-	2

лений, исполнения контрактов, оценка поставщиков)	
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Эффективность выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	1
1.1 Отсутствие актов предписаний,- 1 Наличие актов предписаний-0	1
2.Эффективность выполнения требований охраны труда	1
2.1.Отсутствие актов предписаний,- 1 Наличие актов предписаний-0	1
3.Эффективность обеспечения охраны зданий учреждения, прилегающей территории, антитеррористической безопасности	2
3.1.Отсутствие актов предписаний, - 2 Наличие актов предписаний-0	2
4.Эффективность подготовки учреждения к новому учебному году. Готовность учреждения к осенне-зимнему периоду	3
4.1.Наличие акта проверки готовности к отопительному периоду и акта гидравлических испытаний, подписанных до начала учебного года (1 сентября) -3	3
5.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	10
5.1.Наличие случаев травматизма, несчастных случаев, Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4	4
5.2 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 2 балла	2
6.Эффективность обеспечения стабильной деятельности учреждения	3
6.1 Отсутствие аварийных ситуаций -3. При наличии аварии -0	3
7.Эффективность организации мероприятий по энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	2
7.1 Динамика расходования электроэнергии с учетом времени года (среднемесячное - месяц, квартал, полугодие) уменьшение 2 повышение -0	2
Б.Эффективность и своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности службами	5
8.1 Своевременная сдача-5 несвоевременная сдача-0	5
9.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	12
9.1 Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)- 3	6
9.2 Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ-3	6

Ю.Эффективность обеспечения доступности качественного образования	5
10.1 Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 2 балла, 100% - 3 балла	5
Всего:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы водителя для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1 Безаварийная работа закрепленного автотранспорта	5
2. Расходование ГСМ в соответствии с установленными нормами, своевременность и правильность оформления и сдачи путевых листов	10
3. Отсутствие замечаний контролирующих органов, в том числе штрафов ГИБДД МВД России	10
4. Знание и применение правил противопожарной безопасности и норм охраны труда.	5
Всего:	30

Критерии оценки эффективности (качества) работы механика для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	10
2.Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	10
3. Отсутствие замечаний контролирующих органов, в том числе штрафов ГИБДД МВД России.	5
4. Расходование ГСМ в соответствии с установленными нормами, своевременность и правильность оформления и сдачи путевых листов.	10
Итого:	35

Критерии оценки эффективности (качества) работы коменданта общежития

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Эффективность выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	
1.1 Отсутствие актов предписаний - 3 Наличие актов предписаний-0	3
Итого:	3
2.Эффективность выполнения требований охраны труда	
2.1 Отсутствие актов предписаний - 3 Наличие актов предписаний-0	3
Итого:	3
3.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	

3.1 Наличие случаев травматизма, несчастных случаев - 0 Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4	4
3.2 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	5
Итого:	9
4.Эффективность обеспечения стабильной деятельности общежития	
4.1 Отсутствие аварийных ситуаций .-5. При наличии аварии - 0	5
5.Эффективность организации мероприятий по энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	
Итого:	5
5.1 Динамика расходования электроэнергии с учетом времени года (среднемесячное - месяц, квартал, полугодие) уменьшение 6 повышение -0	6
Итого:	6
6. Эффективность и своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности службами	
6.1 Своевременная сдача- 4 несвоевременная сдача- 0	4
Итого:	4
7.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	
7.1 Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	5
Итого:	5
8.Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
8.1 Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 3 балл, 100% - 5 балла	5
Итого:	5
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы кладовщика

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.сСвоевременное и качественное предоставление учетно-отчетной информации	2
2.Обеспечение сохранности имущества	2
3. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты в помещении и территории учреждения	2

4. Инициативность при выполнении работ	1
5.Участие в подготовке учреждения к началу учебного года	3
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по стирке и ремонту белья

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Соблюдение санитарных требований по сортировке, замачиванию, стирке белья, обработке оборудования прачечной дез.средствами, содержанию помещений прачечной, правилам личной гигиены. Соблюдение правил эксплуатации оборудования, технологии стирки, отжима, сушки и глажения белья.	3
2. Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря, ремонт одежды и белья	3
3.Отсутствие жалоб, удовлетворенность качеством и количеством предоставленных социальных услуг.	2
4. Отсутствие замечаний контролирующих органов.	2
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы сантехника, электрика, плотника

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Сохранность материалов и инструментов	2
2.Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок	3
3.Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем (отопление, водоснабжение и канализация, электроснабжения)	4
4.Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	2
5 .Работа при аварийных ситуациях	4
Итого:	15

Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа (вахтера)

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Выполнение инструкций по охране объекта и прилегающей территории	3

2. Строгий контроль входа и выхода людей, посещающих учреждение	4
3. Соблюдение порядка приема и сдачи дежурства, выдача ключей от помещений	1
4. Соблюдение правил санитарии и гигиены, техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте	2
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы дворника

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Уборка территории в неблагоприятные условия	2
2. Содержание территории двора в соответствии с нормами СанПИН 1-3	2
3. Предупреждение несчастных случаев и травматизма на прилегающей территории	2
4. Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории	2
5. Инициативность при выполнении работ	2
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы технических работников уборщика служебных и производственных помещений для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работ по должности	3
2. Соблюдение правил санитарии и гигиены на убираемом участке	3
3. Выполнение срочных и непредвиденных работ	3
4. Деятельность по сохранности помещения и имущества учреждения	3
5. Инициативность при выполнении работ	3
Итого:	15

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего по АХЧ для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Эффективность выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	1
1.1 Отсутствие актов предписаний - 1. Наличие актов предписаний-0	1
2. Эффективность выполнения требований охраны труда	1
2.1. Отсутствие актов предписаний - 1. Наличие актов предписаний-0	1

3.Эффективность обеспечения охраны зданий учреждения, прилегающей территории, антитеррористической безопасности	2
3.1.Отсутствие актов предписаний - 1. Наличие актов предписаний-0	2
4.Эффективность подготовки учреждения к новому учебному году. Готовность учреждения к осенне-зимнему периоду	3
4.1.Наличие акта проверки готовности к отопительному периоду и акта гидравлических испытаний, подписанных до начала учебного года (1 сентября) -3	3
5.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	10
5.1.Наличие случаев травматизма, несчастных случаев .0 Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4	4
5.2 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 2 балла	2
5.3 Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 4 балла	4
6.Эффективность обеспечения стабильной деятельности учреждения	3
6.1 Отсутствие аварийных ситуаций -3. При наличии аварии - 0.	3
7.Эффективность организации мероприятий по энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	2
7.1 Динамика расходования электроэнергии с учетом времени года (среднемесячное - месяц, квартал, полугодие) уменьшение 2 повышение - 0.	2
Б.Эффективность и своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности службами	5
8.1 Своевременная сдача-5 несвоевременная сдача - 0.	5
9.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	12
9.1 Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)-3	6
9.2 Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ-3	6
Ю.Эффективность обеспечения доступности качественного образования	5
10.1 Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 2 балл, 100% - 3 балла	5
Всего:	44

Критерии оценки эффективности (качества) работы водителя для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	10
2. Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	10

3.Отсутствие ДТП, замечаний	10
Всего:	30

Критерии оценки эффективности (качества) работы механика для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	10
2.Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	10
3.Отсутствие ДТП, замечаний	10
4.Сохранность движимого имущества учреждения	10
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы коменданта общежития

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Эффективность выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	
1.1 Отсутствие актов предписаний - 3. Наличие актов предписаний-0	3
Итого:	3
2.Эффективность выполнения требований охраны труда	
2.1 Отсутствие актов предписаний - 3. Наличие актов предписаний-0	3
Итого:	3
3.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
3.1 Наличие случаев травматизма, несчастных случаев - 0 Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев- 4	4
3.2 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	5
Итого:	9
4.Эффективность обеспечения стабильной деятельности общежития	
4.1 Отсутствие аварийных ситуаций .-5. При наличии аварии - 0	5
5.Эффективность организации мероприятий по энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	
Итого:	5
5.1 Динамика расходования электроэнергии с учетом времени года (среднемесячное - месяц, квартал, полугодие) уменьшение 6 повышение -0	6
Итого:	6

6. Эффективность и своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности службами	
6.1 Своевременная сдача- 4 несвоевременная сдача- 0	4
Итого:	4
7.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	
7.1 Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	5
Итого:	5
8.Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
8.1 Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 3 балл, 100% - 5 балла	5
Итого:	5
Итого:	40

Критерии оценки эффективности (качества) работы кладовщика

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Эффективность и своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности службами	
1.1 Своевременная сдача-1 несвоевременная сдача-0	2
2.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	
2.1 Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	4
2.2 Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе	4
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по стирке и ремонту белья

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Эффективность мероприятий по сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	
1.1 Обеспечение сохранности хозяйственного имущества и инвентаря, ремонт одежды и белья	4
1.2. Своевременная и качественная обработка белья	3
1.3.Участие в ремонте помещений, уходе за цветами, дополнительная общественная	3

работа.	
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы сантехника, электрика, плотника

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Текущий и капитальный ремонт мебели, сантехники, канализации, электрооборудования по заявкам	2
2. Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок	3
3. Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории	2
4. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	2
Итого:	9

Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа (вахтера), дежурные по общежитию

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	3
2. Обеспечение пропускного режима в строгом соответствии с правилами МБУ	4
3. Участие в ремонтных работах в помещениях и благоустройстве территории	1
4. Сохранность оборудования и инвентаря в учреждении	2
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы дворника

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1. Обрезка кустарников и деревьев 1-3	2
2. Содержание территории двора в соответствии с нормами СанПИН 1-3	2
3. Посезонная очистка двора от листьев и снега, летний полив газонов и дорожек	2
4. Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории	2
5. Инициативность при выполнении работ	2
Итого:	10

Критерии оценки эффективности (качества) работы технических работников по комплексному обслуживанию для определения стимулирующей части заработной платы

<i>Направление и показатели</i>	Макс. сумма баллов
1.Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	3
2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
4.За эффективную организацию работы гардероба	3
5.Деятельность по сохранности помещения и имущества учреждения	2
Итого:	10

Приоритетные показатели премии, надбавок и доплат по качеству и результативности труда работников ГБПОУ «ГКП»:

№	Приоритетные показатели премии, надбавок и доплат
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины
3	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы
4	За качественную организацию работы по преемственности обучения ученик-обучающийся-студент
5	За высокий уровень воспитанности обучающихся
6	За соблюдение сроков и качественную подготовку Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений
7	За внедрение новых методов по расширению хозяйственной самостоятельности Учреждения
8	За высокий уровень организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых юношеских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся
9	По результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства
10	По результатам внутреннего мониторинга качества образования и обучения
11	За инновационную деятельность
12	Распространение педагогического опыта педагогическими работниками, кураторами и мастерами производственного обучения, руководителями ПЦК и МО в профессиональном сообществе
13	По результатам участия работников в конкурсах, фестивалях профессионального мастерства
14	За активное участие в пополнении внебюджетного фонда Учреждения за счёт спонсоров
15	Содержание закреплённой территории Учреждения в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (включая опытные участки)
16	Обеспечение препятствий нахождению в учреждении посторонних лиц
17	Обеспечение сохранности имущества учреждения и личного имущества обучающихся, а также работников Учреждения
18	Полив и уход за цветами и зелёными насаждениями в закреплённых рекреациях и территории Учреждения
19	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
20	Обеспечение безопасности перевозки

21	Отсутствие ДТП, замечаний
22	Прочие поощрения не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) за: <ul style="list-style-type: none"> - качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий; - обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений; - успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур; - качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности; - устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ; - качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг Учреждения и самого работника; - высокие результаты обучающихся по итогам государственной аттестации выпускников; - качественное выполнение срочных особо важных видов работ; - в связи с государственными и профессиональными праздниками; - в связи с юбилейными датами дня рождения (50(всем), 55,60(женщины), 60,65(мужчины) лет), свадьбой, рождением ребенка; - в связи с юбилеем Учреждения (60, 70, 75 лет), и трудовой деятельности (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет);

Приложение № 3 к
коллективному договору от
«15» марта 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

От «__» января 2023 года

г. Похвистнево

Работодатель и профком государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево» заключили настоящее соглашение в том, что в 2023 году руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость, тыс. р.	Срок выполнения	Ответственный	Количество учащихся, работающих, которым улучшены условия труда	
					Всего студенты, со-трудники	В том числе женщины
1	Замена оконных блоков в уч. корпусе по ул. Малиновского, 33	1000,00	3-4 квартал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	213/18	31
2	Текущий ремонт коридоров в учебных корпусах	65,0	2-3 квартал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	566/51	330
4	Оформление окон в теплом переходе учебного корпуса по ул. Малиновского, 33	15,0	1 квартал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	213/18	31

5	Приобретение спец одежды	25,0	3 квар- тал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	0/9	8
6	Установка теплового счетчика в учебном корпусе по ул. Малиновского, 33	600,0	2-3 квартал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	213/18	31
7	Текущий ремонт коридоров в помещении общежития	45,0	3 квар- тал	Буянова М. А. Калинина Е.Г.	107/10	70
8	Прохождение медицинского осмотра		4 квар- тал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	66	54
9	Ремонт кровли 3х этажного здания учебного корпуса по ул. Малиновского, 1	3184,0	2 квар- тал	Иванов В.Г. Буянова М. А.	353/33	341
	Итого	4934,0				

Директор ГБПОУ «ГКП» _____ В.Г.Иванов

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ «ГКП» _____ Ф.Б.Лукьянова

Перечень

норм обеспечения работников образовательных учреждений специальной одеждой, обувью и другими СИЗ определенный Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, Приказом министерства здравоохранения и социального развития российской федерации от 1 июня 2009 года N 290н

п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат из смешанных тканей Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. дежурные до износа
2	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	дежурные дежурные дежурные дежурные
3	Мастер производственного обучения	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 2 шт. до износа
4	Библиотекарь	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5	Гардеробщик	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

7	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар. 12 пары
8	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из смешанных тканей с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар.
9	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка х/б Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт. 2 шт. 1 шт.
11	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Полукомбинезон полимерным покрытием Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 шт. дежурные дежурные
12	Слесарь-сантехник	Костюм полимерным покрытием Рукавицы Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар дежурные

ПРОТОКОЛ № 2

Общего собрания трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево»

13.01.2023г. г. Похвистнево

Всего: 67 работников Присутствовали: 41 работник Отсутствовали: 26 работников

Время начала собрания: 15:15 Время окончания собрания: 16:00

На собрании присутствовали 41 работник учреждения. Норма представительства 2/3 от общего числа работников.

Повестка дня:

1. Рассмотрение предложений к Коллективному договору на 2023-2026 годы 2. Принятие коллективного договора на 2023 -2026 годы

Слушали:

1. Лукьянову Ф.Б. - председателя профкома.

Фидания Бакировна представила трудовому коллективу на рассмотрение предложения от сотрудников.

1.1. Мешкова С.Н. предложила добавить в п.3.5 «Положения об оплате труда» следующие изменения: внести доплату педагогическим работникам за оказание образовательных услуг сверх финансируемых за счет средств областного бюджета государственных заданий (контрольных цифр) по приему обучающихся по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, если численность в группе более 25 человек 5% от оклада на за каждого. Численность обучающихся в учебной группе составляет 25 - 30 человек. Учебные занятия могут проводиться Учреждением с группами обучающихся меньшей численности и отдельными обучающимися, а также с разделением группы на подгруппы. Учреждение вправе объединять группы обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций.

Результаты голосования по данной поправке:

«За» - 1 человек; «Против» - 25 человек; «Воздержались» - 15 человек.

1.2. Дунышина Л.К. предложила исключить п 3.6. из «Положения об оплате труда» в связи с отсутствием работников с указанным статусом: - за ученую степень доктора наук, кандидата наук - 15%;
- за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы -15%;
- за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 15% .

Далее Дунышина Л.К. предложила этот же пункт дополнить следующим предложением: «Доплату молодым педагогам в размере 5000 (пять тысяч) рублей ежемесячно из внебюджетных средств в течении 3 лет (при наличии денежных средств)»;

Результаты голосования по данной поправке:

«За» - 41 человек; «Против» - нет; «Воздержались» - нет.

1.3. Дунышина Л.К. предложила п.4.24 «Положения об оплате труда» изложить в новой редакции: 4.24 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

Результаты голосования по данной поправке:

«За» - 41 человек; «Против» - нет; «Воздержались» - нет.

Лукьянова Ф.Б. предложила принять Коллективный договор в последней редакции со всеми замечаниями и поправками.

Решение: Принять Изменения - дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж Похвистнево» на 2023-2026гг.

Председатель

Секретарь собрания



Иванов В.Г.



Семенова Е.А.