Директор ГБПОУ «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова»

_____ Е.А. Фадеева

«14» февраля 2024 г.

Представитель работников ГБПОУ «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова»

_____ О.А. Митрофанова

«14» февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова»

на 2024-2027 годы

ПРИНЯТО

Конференцией работников и обучающихся ГБПОУ «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова»

Протокол № 2 от «14» февраля 2024 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0073 2024

от «15» 02 2024 г.

Специалист Н.А. Мусорина

(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В. Г. Кубасова» и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В. Г. Кубасова» в лице директора Фадеевой Е.А., именуемый далее "Работодатель", и Конференция работников и обучающихся техникума представленная выборным представителем в лице Митрофановой Ольги Александровны (далее Конференция).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Конференция выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Конференции по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Совет Учреждения как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими Совету учреждения методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Советом учреждения предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на **три года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями,

настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

2.1.1. В Техникуме устанавливается тарифная (повременная) система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.1.2. Тарифная (повременная) система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), соглашениями сторон, дополнительными приказами.

2.1.3. Система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения;
- мнения представительного органа работников Техникума (Совет учреждения).

2.1.4. Фонд оплаты труда Техникума формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Самарской области.

2.1.5. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок,

премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.6. Формирование бюджетного фонда оплаты труда работников Техникума осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося по формуле (1):

ФОТ = NDH, (1)

где ФОТ – фонд оплаты труда работников;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников Техникума и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

H – количество обучающихся в Техникуме.

2.1.7. 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 в соответствии с данным положением и распределяется по приказу директора.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Техникума, реализующего основные образовательные программы состоит из:

- базовой части в размере не менее 64,92 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере не менее 8,35 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части – в размере не более 26,73 % от фонда оплаты труда работников.

2.1.9. В базовую часть фонда оплаты труда работников Техникума включается оплата труда, исходя из должностных окладов. Размер

базовой части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

2.1.10. Базовая часть (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

2.1.11. Должностные оклады работников Техникума устанавливаются директором Техникума на основе постановлений Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и служащих. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

2.1.12. 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.

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.

2.1.13. 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) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом календарный год.

2.1.14. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

2.1.15. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.1.16. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.1.17. В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.1.18. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.1.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Об изменениях объема

учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

2.1.20. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год.

2.1.21. 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.

2.1.22. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

2.1.23. 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, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.24. Соотношение фонда оплаты труда педагогических работников и работников административно – хозяйственного персонала должно соответствовать «дорожной карте», определенной постановлением Губернатора Самарской области от 14.10.2014 года № 260 в следующих размерах: 60% и 40% за счет средств областного бюджета (выполнение государственного задания).

2.1.25. Формирование бюджетного (расходы на оплату труда работников общежития) фонда оплаты труда работников общежития осуществляется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.06.2016 года № 105-од по формуле (2):

$$O = S \times 0{,}13 \times 12 \times n \times D_k, \qquad (2)$$

где S - средняя месячная заработная плата работников общежитий, выплачиваемая за счет средств областного бюджета и установленная исходя из должностных окладов (окладов), утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431(с изменениями и дополнениями;

0,13 - количество штатных единиц работников общежития, фактически сложившееся по области в расчете на одного обучающегося (студента), проживающего в общежитии;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского, страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 12 - количество месяцев в году;

D_k - численность обучающихся (студентов), проживающих в общежитии;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января, на 1 сентября.

2.2. Компенсационные и иные обязательные выплаты из специального фонда оплаты труда

2.2.1. Специальная часть фонда оплаты труда работников Техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника. Размер специальной части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням.

2.2.3. Специальная часть заработной платы работника включает:

2.2.3.1. выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12% должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время – 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00; Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П)
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству РФ и Самарской области; Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П)
- доплата за совмещение профессий (должностей) по приказу директора – до 200% должностного оклада. Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работ - до 350% должностного оклада;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – до 200% должностного оклада;
- доплата за выполнение работ различной квалификации – до 200% должностного оклада;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) 25% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);
- доплата до МРОТ (по факту начисленной заработной платы).
- выплаты за счет субсидий областного бюджета:
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам Техникума (в том числе руководящим работникам Техникума, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Совместителям данная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение;
- денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное
- учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течении года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник);
- ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере 5 000,00 рублей.
- единовременная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений Самарской области, государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, государственных учреждений Самарской области, оказывающим социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

2.2.3.2. иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата педагогическим работникам за курирование групп (за очные группы не менее – 7% должностного оклада, за заочные группы не менее – 5 % должностного оклада);
- за выполнение функций наставника не менее 10% от оклада;
- за проверку письменных работ студентов (русский язык - 10 %, математика - 5 %, физика - 5 %);
- заведование элементами инфраструктуры: учебным кабинетом не менее 10% должностного оклада, максимально – 20% должностного оклада;
- предметная комиссия – не менее 15% должностного оклада;
- заведование лабораторией – не менее 10% должностного оклада;

2.2.4. При недостаточном количестве средств областного бюджета возможно установление данного вида доплат, надбавок пропорционально из средств областного бюджета и внебюджетных средств одновременно. Совместителям размер данного вида надбавок регламентируется приказом директора Техникума в пределах имеющихся средств.

2.2.5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда:

- работникам Техникума 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 фонда оплаты труда;

2.3.Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

2.3.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Техникума, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе настоящим Положением, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням.

Стимулирующая часть оплаты труда работников включает:

– надбавки и доплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

– премии.

К доплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

1) надбавки за интенсивность и напряженность работы, устанавливаемые приказом директора в процентах от должностного оклада, в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Техникума;

надбавка за интенсивность и напряженность работы в размере 15 082,50 рублей устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен до истечения срока действия или ее выплата прекращена при ухудшении показателей работы работника Техникума.

2) надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются директору Техникума (по приказу работодателя), заместителям директора, педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающему персоналу с учетом критериев, определенных приложениями 1,2,3 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов самоанализа в соответствии с утвержденными критериями, по форме, утвержденной данным Положением два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 июля.

Результаты самоанализа, предоставляются работниками техникума в комиссию по оценке эффективности (качества) работы не позднее 20 числа

последнего месяца полугодия и после рассмотрения передаются директору техникума.

При выполнении самоанализа работникам Учреждения следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);

- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие).

Каждый работник в праве оспорить количество баллов, если на это есть основание.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

Б = РСФ : МКБ , где

Б - один балл

РСФ - размер ежемесячного стимулирующего фонда

МКБ - максимальное количество баллов

3) надбавка за выслугу лет. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "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 надбавки 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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4) иные поощрительные выплаты не менее 10%.;

2.3.3. Стимулирующие выплаты не могут быть назначены в случаях:

– стаж работы в должности менее 4 месяцев;

– имеющим дисциплинарные взыскания;

– если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника.

2.3.4. В течение периода, на который надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначены, они могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

– по предоставлению заместителей директора, при условии резкого падения в показателях по предоставленным ранее критериям;

– по приказу директора Техникума за грубые нарушения трудовой дисциплины или поступки, не совместимые с Кодексом профессиональной этики работника образовательного учреждения.

2.3.5. В Техникуме устанавливаются следующие виды премий:

– за результаты работы Учреждения в целом – до 50 000,00 руб.

– за результаты работы при подготовке к процедуре аккредитации по основным профессиональным образовательным программам СПО – до 50 000,00 руб.;

– качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда – до 50 000,00 руб.;

– образцовое содержание прилегающей территории – до 50 000,00 руб.;

– за применение в работе достижений науки и передовых методов труда до 50 000 рублей;

– высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с обучающимися, высокие показатели участия в научно-практических конференциях, интернет-проектах – до 50 000,00 руб.;

– активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50 000,00 руб.;

– своевременная, качественная и полноценная сдача квартальных и полугодовых отчетов в министерство образования и науки Самарской области, Федеральное Статистическое управление г. Самара, ЦПО Самарской области, Западное управление министерства образования и науки Самарской области – до 50 000,00 руб.;

– управление министерства образования и науки Самарской области – до 50 000,00 руб.;

– за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность Учреждения до 50 000 рублей;

– за высокое качество работы, в том числе освоения и применения инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы до 50 000 рублей;

– к профессиональным праздникам, праздникам (23 февраля, 8 марта), в связи с юбилейными датами (достижением работником возраста - 50,55,60,65,70 лет) назначаются независимо от стажа работы с учетом экономии бюджетных и внебюджетных средств до 50 000,00 руб.;

– по итогам работы за календарный год при наличии экономии фонда оплаты труда до 50 000,00 рублей.

2.3.6. Премии за счет стимулирующей части фонда оплаты устанавливаются приказом директора Техникума по представлению зам. директора по УР, зам. директора по УВР, зам. директора по АХЧ, главного бухгалтера, либо лично директором Техникума. Премии могут носить разовый или периодический характер (1 раз в месяц, 1 раз в квартал, 1 раз в учебный семестр; максимальный период выплат – один год), что определяется приказом директора Техникума.

2.3.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем сотрудникам Учреждения, либо отдельным работникам.

2.3.8. Работникам Техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, устанавливается приказом по Учреждению. на основании протокола Совета Учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

– длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

– тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

– смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

– регистрация брака;

– рождение ребенка;

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании

материальной помощи, ее размере и источника финансирования принимается директором Техникума.

2.4. Условия оплаты труда директора, заместителей директоров и главного бухгалтера

2.4.1. Оплата труда директора Техникума в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего характера, материальной помощи, производится по приказам министерства образования и науки Самарской области. Компенсационные и иные выплаты за счет специальной части бюджетного фонда оплаты труда директору производятся на основе законодательства РФ и Самарской области, надбавки за ученые звания и отраслевые награды по решению Совета учреждения.

2.4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

2.4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

2.5. Выплата заработной платы

2.6. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые пол месяца, т.е. 10 и 25 числа, путем перечисления на лицевые счета работников.

2.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

2.9. Оплата отпуска работникам производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).

2.10. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, рассчитывается в течение 10 дней, а выплачивается в заработную плату.

3. Порядок приёма, перевода и увольнения работников Техникума.

3.1. Трудовые отношения в Техникуме регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Техникума, локальными актами Техникума и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Порядок приёма на работу:

3.2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Техникумом в лице директора Техникума. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.2.2. заключении трудового договора работник, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, медицинскую книжку;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленными действующим законодательством.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

При заключении трудового договора впервые работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая предусмотренная Трудовым кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

3.2.3. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.2.4. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.2.5. Трудовой договор заключается как на неопределённый срок, так и, в случаях, установленных законодательством, на определенный срок (срочный трудовой договор), и вступает в силу со дня его подписания работником и директором Техникума.

3.2.6. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, в соответствии с утверждённым Порядком прохождения испытательного срока в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова».

3.2.7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

3.2.8. Испытание при приёме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.2.9. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора Техникума, в том числе главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.2.10. С работниками, с которыми согласно законодательству РФ, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.

3.2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров Техникума. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в отделе кадров Техникума.

3.2.12. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

3.2.13. Необоснованный отказ в заключение трудового договора не допускается.

3.2.14. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, который определен трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным

3.2.15. Приём на работу оформляется приказом директора Техникума, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

3.2.16. При приёме 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.

3.2.17. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных

заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.

3.2.18. Работодатель ведет трудовые книжки и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для работника основной.

3.2.19. Перевод на другую работу может быть произведён только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Дополнительное оглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором, объявляется Работнику под роспись.

3.2.20. Прекращение трудового договора (увольнение работника):

- Трудовой договор может быть прекращён лишь по основаниям, указанным в Трудовом Кодексе РФ и в порядке, установленном законодательством.
- Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Техникума. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.
- Днём увольнения во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

- В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде и произвести с ним расчёт. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- Запись в трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде об основании и о причине прекращения Трудового договора должна производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.
- В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде не представляется возможным в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде на руки, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться ему за трудовой книжкой и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде или дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и/или сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

4. Права и обязанности работников Техникума

4.1.Работник Техникума имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
– своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Техникумом в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Кроме того, педагогические работники пользуются академическими правами и свободами установленными Федеральный законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.2.Работник Техникума обязан:

- соблюдать трудовое и иное законодательство Российской Федерации, Устав Техникума, правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго следовать профессиональной этике;

- качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках, выполнять решения органов управления Техникума, требования по охране труда и технике безопасности;
- бережно относиться к имуществу Техникума (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Техникуме) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору Техникума либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Техникума (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Техникуме);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- соблюдать в отношении обучающихся Техникума Конвенцию о правах ребёнка;
- своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения директора Техникума, предоставлять установленную отчётность;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления и инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Техникума;
- соблюдать установленный в Техникуме порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- своевременно ставить в известность администрацию Техникума о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности.

Кроме того, педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.3.Работнику Техникума запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перерывов между ними;
- после начала занятия и до его окончания преподавателям, мастерам производственного обучения запрещается оставлять обучающихся без надзора;
- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Техникума;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности,
- пользоваться сетью Интернет в личных целях;
- курить в помещениях и на территории Техникума;
- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- разглашать персональные данные обучающихся и работников Техникума;
- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра».

5. Права и обязанности Работодателя

5.1. Непосредственное управление деятельностью Техникума осуществляет директор. Директор Техникума в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом действует от имени Техникума, представляет его во всех организациях, заключает договоры, в том числе трудовые, выдаёт доверенности, открывает лицевой счет в установленном порядке, в пределах своей компетенции издаёт приказы и даёт указания работникам Техникума и обучающимся.

5.2. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3.Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц в валюте Российской Федерации путём перечисления на банковскую карту Работника (10-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 23-го числа текущего месяца – окончательный расчёт за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в

установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, - содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителям работников;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникумом в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.4. Работодатель обязуется:

- Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).
- Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).
- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химикотоксикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарнобытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ).

- Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ). На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).
- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей работников.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на выборной основе должны входить представители работников.
- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей за счет внебюджетных средств Учреждения.
- Осуществлять совместно с представителями работников контроль выполнения норм по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на опасных условиях труда принимать меры к их устранению.

6. Рабочее время

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Техникума не может превышать 40 часов в неделю. К рабочему времени так же относятся методический день, заседания Педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания предметных цикловых комиссий, родительские собрания, дежурства на внеурочных мероприятиях.

6.2. В Техникуме устанавливается следующий режим работы:

Для администрации и вспомогательного персонала:

- пять рабочих дней в неделю;
- ежедневно с 8.30 до 17.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Для педагогических работников обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в перерывах между занятиями.
- выходные дни – суббота, воскресенье.

Для педагогических работников – согласно расписанию учебных занятий.

Продолжительность рабочего времени работников Техникума составляет 40 часов в неделю за исключением педагогических работников Техникума, для которых законодательством устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.3. Если при приёме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий, годовым календарным и учебным графиками.

6.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

6.5. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.6. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

6.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа

рабочих часов за учётный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе. Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи

6.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников Техникума с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- главный бухгалтер;
- инспектор по кадрам;
- бухгалтер;
- секретарь учебной части;
- секретарь руководителя;
- старший специалист по закупкам, контрактный управляющий.

6.9. Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учётного периода – 1 год.

6.10. Графики сменности утверждаются директором Техникума, доводятся до сведения работников под роспись и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.11. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.12. При сменном режиме, работнику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом своему руководителю, который обязан немедленно принять необходимые меры по замене сменщика другим работником.

6.13. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра следующих суток. Порядок оплаты и допуска к работе в ночное время определяется законодательством.

6.14. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

– для сверхурочной работы (в соответствии со ст. 99 ТК РФ);
– если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.15. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается:

– учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;
– иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.16. Рабочее время преподавателей определяется учебным расписанием, графиком дежурств по Техникуму и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также индивидуальными планами воспитательной работы.

6.17. Педагогические работники привлекаются в рабочее время к дежурству в Техникуме. Дежурство начинается за 15 минут до начала учебных занятий и заканчивается через 15 минут после окончания учебных занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие директором Техникума и вывешивается на видном месте.

6.18. Составление учебного расписания осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.19. Часы, свободные от учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом Техникума (участие в работе педагогических, методических советов, родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий), преподаватель вправе использовать для повышения

квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и др. по своему усмотрению.

6.20. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.21. Работники Техникума, а также директор и его заместители, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, а также размер оплаты.

6.22. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

6.23. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, (режим неполного рабочего времени) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, отцу ребёнка, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

6.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

– по инициативе администрации Техникума в случае уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем, допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение объёма нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается на основании пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

6.25. При проведении тарификации преподавателей на начало нового учебного года объём учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом директора Техникума на основании решения тарификационной комиссии.

6.26. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать, что, как правило:

– у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объём учебной нагрузки;
– объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

7. Время отдыха

7.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

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

7.2. Работникам Техникума предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.3. Работникам, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, при этом время для приема пищи из рабочего

времени не исключается, если работник на этот период не освобождается от выполнения возложенных на него обязанностей. Работникам Техникума обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися в столовой (буфете) Техникума или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. К таким работникам относятся:

- преподаватель;
- воспитатель.

7.4. Работникам Техникума предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью, установленной приказом директора.

7.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим педагогическим работникам:

- заместители директора;
- методист;
- преподаватели;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- педагог-психолог;
- воспитатели;
- мастера производственного обучения.

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

7.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днём указанных в п. 6.8.

7.8. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

7.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.13. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемой отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается директором Техникума не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.15. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

7.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.20. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

7.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.22. Не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

7.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
– работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
– в других случаях, предусмотренных законодательством.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. Для работников за добросовестное выполнение трудовых обязанности, продолжительную и безупречную работу, успехи в деле обучения и воспитания обучающихся и другие достижения применяются следующие виды поощрения:
– объявление благодарности;
– выплата премии;
– награждение ценным подарком;
– награждение почётной грамотой;
– представление к званию лучшего по профессии.

8.8. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя на основании ходатайств руководителей структурных подразделений.

8.9. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. 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.

9.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.2. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
9.3. 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 учёт мнения представителей работников.
9.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
9.5. Приказ директора Техникума 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.
9.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
9.8. Директор Техникума до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного работников.

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач,возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

10.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. В случае если у

мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК). Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Приложение №1

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы заместителей директора по УР и УВР

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	2	**3**	**4**	**5**
	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение – (-1) балл, увеличение или 100 % успеваемость – 1 балл			1
1.2.	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (-1) балл			0
1.3.	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% – 1 балл, от 10% до 15% – 2 балла, 15% и выше – 3 балла			3
1.4.	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50%– 1 балл, от 51% до 65% – 3 балла, 66% и выше – 3 балла			3
1.5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5 % от общего количества выпускников – 2 балла			2
1.6.	Количество 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			4

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	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 балла; наличие на межрегиональном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне-3 и международном уровне – 4 балла			
1.7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся: от 1% до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 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			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.	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 1 балл			1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.11.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3баллов)			3
1.12.	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях – 1 балл			1
	Итого:			**27**
2	**Эффективность воспитательной работы**			
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл			2
2.2.	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении: -2 балла			0
2.3.	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 уровне – 2,5 балла, на международном уровне – 3 балла			3
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах – 1 балл, победы в областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	Итого:			**8**
3	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**			
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			3
3.2.	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50 до 70% – 1 балл, от 70% до 90% – 1,5 балла, 90% и выше – 2 балла			2
3.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			3
	Итого:			**8**
4	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**			
4.1.	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности с охватом от 50 до 100 учащихся – 2 балла, 100 учащихся и более – 3 балла, в сельской местности – с охватом от 20 до 50 учащихся – 2 балла, 50 учащихся и более – 3 балла			3
4.2.	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	доле нуждающихся в общежитии: свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			
4.3.	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» – 0,5 балл за каждое здание (не более2 баллов)			2
4.4.	Количество человек в возрасте от 25-60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. – 1,5 балла; более 100 чел. – 2 балла			2
	Итого:			**9**
5	**Эффективность управленческой деятельности**			
5.1.	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов (– 3) балла			0
5.2.	Сохранность контингента студентов за счет средств областного бюджета: выше 97 % – 3 балла			3
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% – 1 балл; 10% и более – 2 балла			2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) – 3 балла			
5.5.	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла			2
5.6.	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятии («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее-(«дорожной карты»), (-1)			0
5.7.	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)			0
5.8.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, – 1 балл			1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
5.9.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований – 1 балла			1
5.10.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме 36 до 54 часов- 0,5 балла, свыше 54 часов – 1 балл			1
5.11	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4 %,- 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8%, - 3 балла, от 8% до 10 % и выше - 4 балла			4
	Итого:			**17**
6	**Эффективность обеспеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**			
6.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл			1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл			1
6.3.	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			2
	Итого:			**4**
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; 26 % до 33%– 1,5 балла, 33% и более, – 2 балла			2
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	конкурсов (в том числе в качестве площадок конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства: областных – 1 балл, всероссийских и международных – 2 балла			
7.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл			1
7.4.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента постановки в учреждение, (-2) балла			0
7.5.	Доля обучающихся, прошедших обучение по 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
	Итого:			**7**
	Всего:			**80**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
Хозяйственная деятельность				
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, Госпожнадзора и РосПотребнадзора			10
2	Своевременное заключение договоров, соглашений услуг и товаров			6
3	Уменьшение количества			5

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	списываемого инвентаря по причине достаточного проведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)			
4	Обеспечение сохранности и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества оборудования			5
5	Результаты укрепления материально-технической базы техникума			5
6	Соблюдение сроков списания: основных средств – 3 балла; материальных ценностей – 2 балл			4
7	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента постановки в учреждение, (-2) бала			0
Итого:				**35**
Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
8	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			2
9	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья,– 0,5 балл за каждое здание (не более 2 баллов)			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Итого:				**4**
Эффективность управленческой деятельности				
10	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			2
11	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Самарской области: от 90% до 100% – 1 балл; свыше 100% – 2 балла			2
12	Обучение заместителя директора в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме не менее 72 часов			2
13	Отсутствие обоснованных претензий по качеству данных, запрашиваемых для техникума. Наличие обоснованных претензий			3
14	Соблюдение норм педагогической этики			1
15	Выполнение срочных и особо важных заданий			5
Итого:				**15**
Эффективность обеспеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса				
16	Отсутствие предписаний,			5

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств			
17	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса			2
18	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			2
Итого:				**9**
Всего:				**63**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие кредиторских задолжностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Наличие кредиторских задолжностей			10
2	Отсутствие дебиторских задолжностей и остатков на счетах учреждения на конец отчетного периода Наличие дебиторских задолжностей			10
3	Отсутствие отклонений платежей в министерство управления финансами в связи			10

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	с оформлением платежных документов не по установленному стандарту Несвоевременное оформление платежей			
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность			3
6	Отсутствие жалоб со стороны материально ответственных лиц о несвоевременном предоставлении информации по изменениям форм отчетной документации			3
7	Отсутствие депонированных сумм по фонду оплаты труда и стипендиальному фонду Наличие депонированных сумм			10
8	Отсутствие обоснованных претензий по качеству данных, запрашиваемых для техникума. Наличие обоснованных претензий			10
9	Выполнение срочных и особо важных заданий			5
10	Соблюдение правил этики во взаимоотношениях с работниками			1
11	Соблюдение сроков списания: основных средств – 3 балла; материальных ценностей – 2 балл			5
12	Своевременное размещение бух. информацию на сайтах: Web-торги, Web-консолидация, Zakupki.gov,			8

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	bus.gov			
Итого:				**80**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы преподавателей и мастеров производственного обучения

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики			2
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу			2
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций			2
1.4.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)			3
1.5.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением			3
1.6.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	начало периода закрепления группы за данным работником			
1.7.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних			2
Итого				17
2	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся			
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением региональный уровень -2 б; общероссийский -3 б; международный -4б			4
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	педагогического работника			
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%			3
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24% - 1б, 25%-34% -2 б, 35% и более -3 б			3
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%			2
Итого				19
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 уровне – 4 б или региональном уровне – 2 б			4
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%-12% -1 б, 13-15% -2 б, 16%-18% -3 б, 19%-21% -4 б			4
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении			
Итого				11
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			3
Итого				11
Всего				**58**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся 70%-74% - 1 балл; 75%-79% -2 балла; 80% и более – 3 балла			3
1.2.	Сохранность контингента			1

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%			
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)			2
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ			1
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)			
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	суммироваться)			
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 1 балл; 80% и более – 2 балла			2
Итого:				14
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 1 балл; 5-10% - 2балла;			4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	10-15% -3 балла; свыше 15% - 4 балла			
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) до 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; свыше 10% - 3 балла			3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период			2
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период			2
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
Итого:				22
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования			1
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)			1
Итого:				2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)			2
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период			2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	педагог			
Итого:				16
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла			2
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса			1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений			1
Итого:				4
Всего:				58

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы воспитателя

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие обоснованных жалоб студентов, родителей			6
2	Снижение (отсутствие) нарушений режима студентами, проживающими в общежитии			7
3	Использование внешних ресурсов (музеев, театров и т.д.) в организации внеурочной работы			6,5
4	Наличие проведенных внеклассных мероприятий			6,5
5	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию комнат общежития			7
6.	Снижение (отсутствие) пропусков студентами, проживающими в общежитии, учебных занятий без уважительной причины			6

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
7.	Обеспечение безопасных условий проживания. Обеспечение соблюдений норм и правил пожарной и электробезопасности			8
8.	Отсутствие замечаний к учетно-планирующей документации			5
9.	Соблюдение норм педагогической этики			1
	Итого:			**53**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы методиста

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период			6
Итого				6
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период			5
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период			6
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей			7

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	(лауреатов) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.10.	Наличие у методиста грантов за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			7
Итого				74
Всего				80

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3 балла			3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период			2
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды			
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 1балл; 71-85% - 2 балла; свыше 85%- 3 балла			3
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)			2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)			1
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы			1

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)			
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85%- 3 балла; свыше 85%- 4 балла			4
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла			4
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1 балл; 61-75% - 2балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4балла			4
Итого:				26
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)			2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса			2
Итого:				4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)			3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)			3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)			3
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)			3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)			3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие			2
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% - 1 балл; 5% до 10% - 2балла; более 10% - 3 балла			3
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			2
Итого				25
4	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей			1
Итого:				1
Всего:				56

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы Библиотекаря

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки (информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% -1 балл; свыше 45%-2 балла			2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный 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-1балл; свыше 12 книговыдач-2балла			2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач -1 балл; свыше 12 книговыдач-2 балла			2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся -1балл; свыше 75% от общего количества обучающихся -2			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	балла			
1.6.	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 - 2 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся -3 балла			3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период			2
Итого				15
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек – 1 балл; свыше 3-х человек – 2 балла			4
Итого				4
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
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			4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	отчётный период до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла			
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки (информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период			3
				7
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)			4
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)			4
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)			6
Итого				14
Всего				40

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы бухгалтера

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			9
2.	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников техникума по поводу конфликтных ситуаций			9
3.	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному оформлению документов			9
4.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования			9
5.	Своевременное проведение ревизий и инвентаризаций			9
6	Соблюдение правил этики во взаимоотношениях с работниками			1
7	Выполнение отдельных поручении руководителя			4
8	Своевременное размещение бух. информацию на сайтах: Web-торги, Web-консолидация, Zakupki.gov, bus.gov			8
Итого:				58

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы секретаря учебной части

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Обеспечение правильного оформления документооборота			10
2.	Обеспечение контроля за своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций			10
3.	Обеспечение			10

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы учебной части			
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и других граждан			6
5	Выполнение срочных внеплановых заданий руководства			6
6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
7	Обеспечение правильного и своевременного ведения дел по воинскому учету учащихся			7
	Итого:			50

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы секретаря руководителя

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение правильного оформления документооборота			10
2.	Обеспечение контроля за своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций			10
3.	Обеспечение конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы приемной директора			10
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и других граждан			10
5	Выполнение срочных внеплановых заданий руководства			9
6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				50

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы инспектора по кадрам

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Отсутствие замечаний по оформлению трудовых договоров, документации отдела кадров (приказы, трудовые книжки, личные дела и т.д.)			7
2.	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций			5
3.	Обеспечение защиты персональных данных			4
4.	Отсутствие замечаний по ведению документации по воинскому учету			9
	Итого:			**25**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы заведующего мастерскими

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
2.	Создание безопасных условий труда, наличие и ведение документации по охране труда			5
3.	Состояние учетно- планирующей и отчетной документации по мастерским			5
4	Обеспечение сохранности и рационального использования инструментов и материалов, сохранность имущества и оборудования			5
5	Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ			5

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
6	Выполнение работ срочного характера			5
7	Соблюдение правил профессиональной этики			1
8	Выполнение отдельных поручений руководителя			6
9	Соблюдение сроков списания: основных средств – 5 балла; материальных ценностей – 4 балла			9
Итого:				**46**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы старшего специалиста по закупкам, контрактного управляющего

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (перечислить)			5
2	Отсутствие нареканий и обоснование жалоб к организации и качеству выполняемой работы (указать)			5
3	Отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок (указать)			5
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств). (указать)			5
5	Качественное и своевременное составление необходимой отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие органы.(указать)			5
6	Сохранность инвентаря (уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность). (есть/нет)			5

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
7	Оптимальное использование в работе информационно-коммуникационных технологий. (указать)			5
8	Своевременная и качественная правовая экспертиза проектов приказов, инструкций, положений и других актов правового характера, подготавливаемых в Техникуме.			5
9	Обеспечение соблюдения законности в деятельности Техникума и защита его правовых интересов			5
10	Отсутствие нарушений правил противопожарной безопасности и охраны труда. (указать)			5
11	Соблюдение обеспечения правил хранения документов, соблюдение правил безопасной эксплуатации вычислительной и иной применяемой техники. (указать)			8
Итого:				58

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы специалиста по защите информации

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Качественное и полное исполнение должностных обязанностей, самостоятельность принятия решений и их реализация в рамках поручений непосредственного руководителя (в том числе сверх установленных обязанностей при необходимости незамедлительного решения поставленных задач)			7
2.	Своевременное обнаружения устранение неисправности автоматизированных систем Учреждения			7

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
3.	Контроль стабильности характеристик информации автоматизированных систем			7
4.	Обеспечение защиты информации автоматизированных систем в процессе их эксплуатации			7
5.	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работниками действующего законодательства, а также правил и норм деловой этики			7
	Итого:			**35**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы прочего вспомогательного персонала

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Инициативность работника			1
2	Эффективность выполняемой работы			1
3	Сложность и напряженность работы			2
4	Выполнение нагрузки сверх нормативных значений			1
5	Выполнение важных и особо важных поручений и работ			1
6.	Выполнение работы временно отсутствующего работника			2
7.	Бережное и экономичное использование электроэнергии и теплоснабжения, расходных материалов, машин и оборудования, инструмента и спецодежды			1
8.	Обеспечение безаварийной работы машин и механизмов			2
9.	Высокий уровень исполнительной дисциплины			1
10.	Образцовое содержание закрепленной территории, рабочего места, механизмов,			1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	машин и инструментов			
11.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности Наличие замечаний			1
12.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				**15**

Приложение № 2

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Кол-во дней
1	Директор	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Бухгалтер	3
4	Зам. директора по УР	3
5	Зам. директора по УВР	3
6	Зам. директора по АХЧ	3
7	Секретарь - руководителя	3
8	Секретарь учебной части	3
9	Методист	3
10	Старший специалист по закупкам, контрактный управляющий	3

Приложение № 3

Перечень
профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды

№ п/п	Профессия (должность)	Вид спецодежды
1	Дворник	Костюм х/б Рукавицы
2	Уборщица	Халат х/б Перчатки резиновые
3	Рабочий по зданию	Костюм х/б Рукавицы

Приложение № 4

Перечень
оснований для получения материальной помощи

№ п/п	Перечень выплат	Приложения (к заявлению)
1	Юбилей (50,55, 60, 65, 70, 75 лет)	Копия паспорта
2	Регистрация брака	Копия свидетельства о браке
3	Рождение ребенка	Копия свидетельства о рождении
4	Смерть работника (выплачивается близким родственникам)	Копия свидетельства о смерти

ГБПОУ "Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова"

Прошнуровано, скреплено печатью
93 (девяносто три) листов(а)

Директор /Е.А. Фадеева