

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
"Тольяттинский индустриально-педагогический колледж"

на 2025-2027 годы



C=RU, O=ГАПОУ СО
«ТИПК», CN=Чернова
С.Н., E=tipk@edu.tgl.ru
00d40e920388a73cf9
2025.03.25 15:50:59+04'00'

ПРИНЯТ на общем собрании
(конференции работников и
обучающихся) ГАПОУ СО "ТИПК"
« 19 » марта 2025 г.

Протокол № 2

Юридический адрес: 445009, Самарская область, г. Тольятти, ул. Победы, 36
Работодатель: Чернова Светлана Николаевна, т. (8482) 22-18-71
Представитель работников: Кулищенко Ольга Викторовна, т. (8482) 22-49-22
Численность работников: 78 чел., в т.ч. членов профсоюзной организации 68 чел.
Код ОКВЭД: 80.22.2
Код ОКФС: 13
Отраслевой профсоюз: работников народного образования и науки РФ

г. Тольятти, 2025 г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

присвоен регистрационный номер 0162/2025

от « 20 » марта 2025 г.

консультант Забелкина
(должность, Ф.И.О.) И.И.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области "Тольяттинский индустриально-педагогический колледж" (далее – колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора колледжа Черновой Светланы Николаевны, и работники колледжа в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.5. Работники колледжа доверяют и поручают выборному органу первичной профсоюзной организации колледжа представлять их интересы в переговорах, заключить настоящий договор, контролировать его исполнение, а также решать все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ним отношений.

1.6. Во исполнение настоящего договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.7. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положения работников колледжа по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.8. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны отчитываются о его соблюдении на конференции работников и обучающихся колледжа.

1.10. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Единая норма учебной нагрузки для преподавателей не может превышать 1 440 часов в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается локальным нормативным актом колледжа, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и доводится до сведения педагогических работников в письменной форме до окончания текущего учебного года и их ухода в отпуск.

2.7. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. В случае если определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение

эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ, стандартов и т.д.), допускается их изменение по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определённых сторонами условий трудового договора, а также их причинах работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Все работники колледжа имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, настоящим договором, 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 ТК РФ, настоящим договором, 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 организацией в предусмотренных ТК РФ, 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 запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- избрание в совет колледжа и другие выборные органы, участие в обсуждении и решении вопросов деятельности колледжа, в том числе через органы профсоюзной организации и общественные организации;

- защиту своей деловой репутации, чести и достоинства;

- обжалование приказов и распоряжений работодателя в установленном законодательством порядке;

- получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности;

- бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами колледжа, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений колледжа в соответствии с настоящим договором.

3.2. Педагогические работники колледжа имеет право на:

- сокращённую продолжительность рабочего времени;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, определяемых федеральными органами исполнительной власти в сфере образования;

- досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставление состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ и законодательными актами Самарской области.

3.3. Работники колледжа обязаны:

- соблюдать трудовое и иное законодательство РФ, Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, строго следовать профессиональной этике;

- качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках, выполнять решения органов управления колледжа, требования по охране труда и технике безопасности;

- применять педагогически обоснованные обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- бережно относиться к имуществу колледжа;

- своевременно ставить в известность администрацию колледжа о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

4.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития колледжа.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с действующим законодательством и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевом и (или) территориальном соглашении.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

5.3. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в колледже свыше 10 лет; награждённые государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с **одиноким матерью**, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с **другим лицом**, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.7. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников колледжа услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение шести месяцев.

5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, составляемыми работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа, а также условиями трудового договора.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

Сокращённая продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

По возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, или работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора колледжа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: сдельщикам - по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

6.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы

утверждается приказом директора колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

6.10. В каникулярное время вспомогательные и обслуживающие работники с их письменного согласия за дополнительную оплату могут быть привлечены к выполнению дополнительных работ, не требующих специальных знаний (хозяйственные работы, мелкий ремонт, работа на территории, охрана, благоустройство) в пределах установленного им рабочего времени. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности (профессии) может осуществляться путём совмещения должностей (профессий), а дополнительная работа по такой же должности (профессии) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

6.11. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка для работников колледжа).

6.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождение ребёнка в семье (2 календарных дня);
- сопровождение детей младшего школьного возраста в школу 1-го сентября (1 календарный день);
- переезд на новое место жительства (2 календарных дня);
- бракосочетание работника или его детей (2 календарных дня);
- похороны близких родственников (3 календарных дня).

6.12.3. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ч.2 ст.128 Трудового кодекса.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

6.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых федеральными органами исполнительной власти в сфере образования.

6.12.5. Предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по соглашению между работником и работодателем.

6.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в колледже. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.16. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков, по его письменному заявлению.

6.17. Супругам, работающим в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.18. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.20. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, могут привлекаться к дежурству по колледжу. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего занятия.

7. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличающихся от обычных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Самарской области, Положением о заработной плате работников колледжа (Приложение № 2).

7.3. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Фонд оплаты труда за счёт средств областного бюджета состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей. Выплаты из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о заработной плате работников колледжа, утверждённого приказом директора и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа (Приложение № 2).

7.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (в том числе из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в колледже), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 9-го и 24-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выдаётся каждому работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа.

7.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии колледж может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определённых Положением о заработной плате работников колледжа.

7.12. Колледж вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.13. Заработная плата сохраняется за работниками в полном объёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.15. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.16. В случаях, когда система оплаты труда работников колледжа предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.17. За педагогическими и другими работниками, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы

в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объёме.

7.18. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании средств за прошедший год и финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

8.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

8.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения

спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

8.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в 1% от всех начислений на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (статья 185.1 ТК РФ).

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

8.3.2. Ежегодно выделять для работников денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

8.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- почетные грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

9.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

9.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в дейст. ред., которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

9.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с специальной оценкой условий труда.

9.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

9.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

9.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

9.1.19. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

9.1.20. Расследовать микротравмы сотрудников и вести журнал учета микроповреждений.

9.1.21. Работодатель выполняет иные обязанности в области охраны труда, предусмотренные ст.214 ТК РФ.

9.2 Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого 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, используемого 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 Трудового 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.

10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе- молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

10.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

-

11. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

11.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

11.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

11.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

11.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

11.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Учетной политикой Учреждения.

11.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

11.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

11.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе

профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или средств от приносящей доход деятельности организации.

11.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

12.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой, доступом в сеть "Интернет"), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы

во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

12.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.11. Взаимодействие директора колледжа с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен ст.ст. 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения директором колледжа только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников колледжа его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением директора, вопрос выносится на конференцию работников и обучающихся, решение которой, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон (ст. 8 ТК РФ).

12.12. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка для работников колледжа (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК);

- привлечение к сверхурочным работам (за исключением оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

12.13. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

12.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); - распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

12.15. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогический колледж», а также соответствующими органами по труду.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней, но не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить с текстом коллективного договора (изменениями и (или) дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его

подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и (или) дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и (или) дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.4. Коллективный договор (изменения и (или) дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
- приложение № 2 Положение о заработной плате работников.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации



Чернова С.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

«19» марта 20 25 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Кулишенко О.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«19» марта 20 25 г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
"Тольяттинский индустриально-педагогический колледж"
(ГАПОУ СО "ТИПК")



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО "ТИПК"

С.Н. Чернова

Приказ от 13.01.2025 г. № 23^а-од

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
для работников колледжа

ПРИНЯТЫ конференцией работников
и обучающихся ГАПОУ СО "ТИПК"
Протокол № 1 от 09 января 2025 года.
Председатель конференции работников
и обучающихся, директор колледжа

Чернова

С.Н. Чернова

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовым законодательством РФ и Самарской области, уставом ГАПОУ СО "ТИПК" в целях правильной организации работы государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области "Тольяттинский индустриально-педагогический колледж" (далее – колледж), рационального использования рабочего времени работников колледжа, повышения качества и эффективности труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Каждый работник колледжа несёт ответственность за качество образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

2. Приём и увольнение работников колледжа

2.1. Для работников колледжа работодателем является колледж.

2.2. Рабочие и служащие принимаются на работу в колледж путём заключения трудового договора с работодателем.

2.3. Приём работников в Учреждение осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта (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);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных

психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию);

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, медицинскую книжку (после прохождения предварительного медицинского осмотра по направлению и за счет средств работодателя).

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки), или его заверенную копию.

2.5. Лица, имеющие инвалидность и поступающие на работу в пределах установленной квоты, также предъявляют справку об инвалидности и индивидуальную программу реабилитации или абилитации (далее – ИПРА) инвалида. Квота для приёма на работу инвалидов (далее – квота) это минимальное количество рабочих мест для приёма на работу инвалидов, которое устанавливается Законом Самарской области "О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области".

2.6. К трудовой деятельности в колледже не допускаются лица, указанные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ. К педагогической деятельности в колледже не допускаются лица, признанные иностранными агентами.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае приобретения таким педагогическим работником статуса иностранного агента в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период времени до устранения обстоятельств, указанных в абзаце втором настоящего пункта

2.7. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора **приказ (распоряжение)** о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с коллективным договором, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.8. На работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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 РФ об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается 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 информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у 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, а при увольнении в день прекращения трудового договора).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях. Личное дело хранится в отделе кадров колледжа.

2.10. Согласно ст. 72.1 Трудового кодекса РФ перевод на другую работу, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного

подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в колледже, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён его перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор такого работника с колледжем прекращается в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы на срок более четырёх месяцев или постоянно, работодатель с его согласия переводит на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в колледже соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение в колледже на другое рабочее место, в другое структурное подразделение колледжа, поручение работы на другом месте, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

2.11. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение сторонами определённых условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения представительного органа работников колледжа.

2.12. По истечении срока трудового договора он прекращается согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.13. По инициативе работника трудовой договор расторгается в порядке, предусмотренном п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.14. По инициативе работодателя трудовой договор расторгается согласно п. 4 ч. 1 ст. 77 и ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора колледжа. С приказом директора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. 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 прекращения трудового договора 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 (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую

книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведётся трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.17. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.18. Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном ст.ст. 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3. Обязанности работников

3.1. Все работники колледжа обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

3.2. Все педагогические работники колледжа 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;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном [законодательством](#) РФ [порядке](#) обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав колледжа, положения о структурных подразделениях колледжа.

3.3. Педагогические работники колледжа не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в колледже, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4. Педагогическим работникам колледжа запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

3.5. Приказом директора колледжа в дополнение к основной работе на преподавателей могут быть возложены классное руководство, заведование учебным кабинетом, мастерскими и лабораториями, а также другие образовательные функции.

3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей каждого работника определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором колледжа на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и иных нормативных правовых документов.

3.7. Педагогические работники колледжа несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий, мероприятий, организуемых колледжем. Обо всех случаях травматизма, обучающихся работники колледжа обязаны немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю.

4. Обязанности работодателя

4.1. 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;
- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с ИПРА инвалида;

- 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 в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 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 профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- предоставлять в установленном законодательством РФ информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и обязательное медицинское страхование 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 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.

4.2. Работодатель несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в колледже и участия в мероприятиях, организуемых колледжем, и обязан сообщать обо всех случаях травматизма в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

5. Права работников колледжа

5.1. Каждый работник колледжа имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, настоящим договором, 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, коллективным договором, 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 колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, 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 РФ, 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;
- избрание в совет колледжа и другие выборные органы, участие в обсуждениях и решении вопросов деятельности колледжа, в том числе через органы профсоюзной организации и общественные организации;
- защиту своей деловой репутации, чести и достоинства;
- обжалование приказов и распоряжений работодателя в установленном законодательством порядке;
- получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности;
- бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами колледжа, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений колледжа в соответствии с коллективным договором.

5.2. Работники колледжа имеют право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от работы время.

5.3. Педагогические работники колледжа добровольно проходят аттестацию раз в пять лет согласно Положению о проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.4. Работники колледжа при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники колледжа, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в третьем абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Для освобождения от работы для прохождения диспансеризации работник обязан предоставить заявление не менее чем за 5 рабочих дней до даты планируемого прохождения диспансеризации. Работник по запросу работодателя обязан предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

6.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.2. 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, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6.3. 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 в данном разделе Правил.

6.4. 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).

6.5. 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.

6.6. 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). Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

6.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с данным разделом Правил засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своём выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных п.6.9 настоящего раздела, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с данным разделом Правил действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.9. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключён на определённый срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

Также не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

6.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия

заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового 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 период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

7. Права работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать совет колледжа - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию образовательной деятельности, образовательного процесса, внедрению новых образовательных технологий и стандартов, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности совета колледжа и его взаимодействия с работодателем устанавливаются положением о совете колледжа. К полномочиям совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления колледжем, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать совет колледжа о результатах рассмотрения предложений, поступивших от совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему **законодательством** о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

8. Рабочее время и его использование

8.1. В колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего дня для всех работников, кроме педагогических – 8 часов ежедневно. В соответствии с распорядком рабочего дня для работников устанавливается перерыв для отдыха и питания.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего дня (ежедневной работы) работников-инвалидов определяется медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

8.2. Продолжительность и график рабочего времени преподавателей устанавливаются расписанием занятий, нагрузкой по тарификации и должностными инструкциями. За единицу времени нагрузки по тарификации принимается один академический час.

8.3. Расписание занятий составляется работодателем исходя из педагогической целесообразности с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, и максимальной экономии времени преподавателей.

8.4. Педагогическим работникам, по мере возможности, предоставляется 1 день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При совпадении методического дня с днём проведения Педагогического совета, рабочего (производственного) совещания, общеколледжного мероприятия, заседания соответствующей рабочей группы образовательной программы подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих педагогический работник обязан присутствовать на вышеуказанных мероприятиях.

8.5. Работодатель имеет право привлекать педагогических работников к дежурству по колледжу в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий. Педагогические работники привлекаются к дежурству не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

График дежурства педагогических работников составляется на семестр и утверждается директором колледжа. При составлении графика дежурств учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности его работы.

8.6. Привлечение к сверхурочным работам не допускается, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работника-инвалида к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время допускается только с его согласия и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья. При этом работники-инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Указанные гарантии распространяются также на лиц, указанных в ст. 259 ТК РФ.

8.7. Периоды каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа. Рабочее время в каникулярный период устанавливается приказом директора колледжа, но не может превышать времени нагрузки по тарификации и штатному расписанию.

8.8. В каникулярное время вспомогательные и обслуживающие работники с их письменного согласия за дополнительную оплату могут быть привлечены к

выполнению дополнительных работ, не требующих специальных знаний (хозяйственные работы, мелкий ремонт, работа на территории, охрана, благоустройство) в пределах установленного им рабочего времени. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путём совмещения должностей, а дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

Преподаватели, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, могут быть привлечены к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

8.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности колледжа по реализации образовательных программ для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических и иных работников колледжа.

В указанные периоды педагогические и другие работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников колледжа в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утверждённым приказом директора колледжа.

8.10. Приказ директора колледжа об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удалённой работы (иной режим рабочего времени) определяет особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств, в том числе:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении;
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учётом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок подготовки и предоставления работниками отчётов о проделанной работе (формы, сроки, объёмы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- категории работников для работы в режиме удалённой работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации

образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удалённой работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

8.11. Педагогическим и другим работникам колледжа запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- заменять друг друга без уведомления администрации колледжа;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы колледжа;

- отвлекать педагогических работников во время занятий от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с трудовой деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

8.12. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан известить работодателя об этом как можно раньше, а в первый день выхода на работу сообщить номер электронного листка нетрудоспособности.

8.13. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях только с разрешения директора и его заместителей. Входить в кабинет после начала урока разрешается только директору, его заместителям и заведующим отделениями.

9. Время отдыха

9.1. Каждому работнику колледжа предоставляется время для отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха для работников колледжа являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

9.3. Длительность ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, а также другие условия труда, отличающиеся от обычных, устанавливаются в трудовом договоре с конкретным работником в зависимости от особенностей трудовых отношений с ним. При этом длительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, имеющего инвалидность, не может быть менее 30 календарных дней. По письменному заявлению такого работника ему должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

9.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 122, 123, 125, 260, 262, 262.1, 262.2, 267, 286) и

иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель может применить следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой.

Поощрения объявляются приказом директора колледжа.

10.2. За особые заслуги в труде работники колледжа могут быть представлены в вышестоящие органы для награждения правительственными и иными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почётных званий.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение работодателем дисциплинарных взысканий.

11.2. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. До применения взыскания нарушитель трудовой дисциплины обязан предоставить объяснение в письменной форме. Если в течение двух рабочих дней такое объяснение не предоставлено, составляется акт. Отказ работника от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

11.4. 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 представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных **законодательством** РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей,

установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Взыскания объявляются приказом директора по колледжу. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины и мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

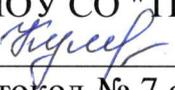
11.5. Директор вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

11.6. Педагогические работники колледжа, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, согласно п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены:

- рукоприкладство;
- нарушение общественного порядка, в том числе не по месту работы;
- другие нарушения норм морали, не соответствующие общепринятому положению педагогического работника.

Преподаватели колледжа могут быть уволены за повторное в течение одного года грубое нарушение устава колледжа, а также применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, согласно ст. 336 Трудового кодекса РФ.

ПРИНЯТЫ С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"


О.В. Кулишенко
Протокол № 7 от 13 января 2025 года

РАСПОРЯДОК РАБОЧЕГО ДНЯ
работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Самарской области "Тольяттинский
индустриально-педагогический колледж"

1. В колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).
2. Продолжительность рабочего времени для преподавателей 36 часов в неделю. Начало и окончание рабочего дня, перерыв для отдыха и питания в зависимости от расписания учебных занятий.
3. Продолжительность рабочего времени для прочих педагогических работников 36 часов в неделю и рабочий день продолжительностью 7 ч. 12 мин.: с 8 ч. 00 мин. до 16 ч. 00 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 48 мин.
4. Продолжительность рабочего времени для остальных работников 40 часов в неделю и рабочий день продолжительностью 8 часов: с 8 ч. 00 мин. до 17 ч. 00 мин. (в пятницу до 16 ч. 00 мин.), перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 48 мин.
5. Работа сторожей и вахтёров определяется в соответствии с графиком сменности "сутки через трое" с суммированным учётом рабочего времени. Учётный период составляет один год, при этом продолжительность рабочего времени сторожей и вахтёров за учётный период не должна превышать нормы рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска, календарные дни*
1	Водитель	10 дней
2	Главный бухгалтер	3 дня
3	Заведующий хозяйством	3 дня
4	Медицинская сестра	10 дней
5	Секретарь руководителя	3 дня

* Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен как вместе с основным, так и отдельно от основного ежегодного оплачиваемого отпуска

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Тольяттинский индустриально-педагогический колледж»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «ТИПК»

С.Н. Чернова

«13» января 2025 г. № 022-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате работников колледжа

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогического колледж» (далее – Колледж). Положение вводится в действие с 01.01.2025г.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013г. № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области, распоряжением министерства образования и науки

Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)», приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024г. № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. №354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», постановление Правительства Самарской области от 03.08.2021г. № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 21.02.2005 N 22 "Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты", постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 N 95 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области", постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 N 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений", постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 N 629 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", Постановление Правительства Самарской области от 06.07.2023 №539 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и

взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области», Бюджетным кодексом РФ, Уставом Колледжа и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

1.3. Заработная плата работников Колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых Колледжу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора Колледжа, издаваемого по каждому отдельному факту.

2. Фонд оплаты труда работников колледжа

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T$$

где $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

Должностные оклады (оклады) работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области (постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Колледжа в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа по согласованию с Советом Колледжа.

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

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Колледжа.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю Колледжа из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству

образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» в зависимости от общего объема средств, поступивших на лицевой счет Колледжа согласно Приложения 3 к процедуре согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, из средств от приносящей доход деятельности.

Выплата назначается в размере 5% (из сумм доходов исключаются суммы возмещений за коммунальные услуги, доходы от предоставления мест в общежитие, доходы от экономических санкций), если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не составляет предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е. не превышает пятикратного размера средней заработной платы работников Колледжа (согласно пункту 4.15 настоящего Положения). В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя % назначаемой выплаты уменьшается. Шаг уменьшения составляет 0,2%. Шаг уменьшения применяется столько раз, сколько потребуется для выполнения условий пункта 4.15 настоящего Положения. Выплата устанавливается ежеквартально.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ:

- базовая часть ($\text{ФОТб} = \text{ФОТб ссз} + \text{ФОТб.кр}$);
- специальная часть ($\text{ФОТсп} = \text{ФОТсп ссз} + \text{ФОТсп кр}$);
- стимулирующая часть ($\text{ФОТст} = \text{ФОТст ссз} + \text{ФОТст кр}$);
- ФОТмрот - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп} + \text{ФОТст} + \text{ФОТмрот}$$

3.2 Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

Соотношения базовой, специальной, стимулирующей частей ФОТ работников Колледжа, а также распределение ФОТ между категориями работников утверждается приказом директора.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации, исходя из должностных окладов.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (преподаватели, методисты), учебно-вспомогательного (воспитатели, комендант, секретарь руководителя, специалист по кадрам др.) и обслуживающего (уборщики служебных помещений, дворник, сторожа, плотник и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТоп},$$

где:

ФОТауп — доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп — доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп — доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп — доля фонда оплаты труда для обслуживающего персонала. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. Должностные оклады работников Колледжа

4.1. Должностные оклады работников Колледжа, в том числе и директора Колледжа, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда 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.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями размеров оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Колледжа, у которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени для данной категории работников (сторожа, вахтеры и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

4.5. 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. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

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

4.7. 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.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.9. 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 педагогических работников 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.

4.10. 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. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится. 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 с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта

4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4

4.16. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц (каждую половину месяца): 9-го и 24-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выдаётся каждому работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок.

4.17. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам производится не позднее 30 числа текущего месяца.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда (компенсационные выплаты) и выплаты за счет субсидий на иные цели

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отличных от изложенных в должностных обязанностях, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Колледжа в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4% должностного оклада; ТК РФ ст. 147;
- доплата за работу в ночное время – 35% должностного оклада. Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00; ТК РФ ст. 154;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ТК РФ ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за сверхурочную работу –исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата за совмещение профессий (должностей) - ТК РФ ст. 151. При совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - ТК РФ ст.151. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников – 45% должностного оклада;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 20% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

- надбавка за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей -10% должностного оклада;

- педагогическим работникам за классное руководство обучающихся и работу с родителями – 1 500 рублей за одну группу;

- за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов): русский язык и литература–15% должностного оклада, математика– 10% должностного оклада; за проверку лабораторно-практических, расчетных и графических работ физике, по черчению, по технической механике - 7% должностного оклада, по информатике -3% должностного оклада;

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (далее – кабинет) устанавливается в зависимости от проделанной работы, 600 руб. - паспортизация 3 степени, 900 руб. – паспортизация 2 степени;

- за руководство группой преподавателей профессиональных образовательных программам (далее - ОП): программы подготовки специалистов среднего звена (далее-ППССЗ), программ подготовки квалифицированных рабочих, должностей служащих (далее - ППКРС) устанавливается – 2 900 руб. за руководство одной ППССЗ, 1 600 руб. за руководство одной ППКРС;

- надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук –50% должностного оклада;

- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20% должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

5.6. Работникам производятся ежемесячные выплаты за счет средств субсидий на иные цели, в том числе:

- ежемесячная выплата в размере 100 рублей педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- ежемесячная выплата в размере 10000 рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 35 лет, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;

- ежемесячная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка;

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, но не более 2-х выплат (10000 рублей) одному педагогическому работнику при условии

осуществления классного руководства в 2-х и более группах. За работу в группах, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг, вышеуказанная выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности из расчета 5000 рублей пропорционально наполняемости групп.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

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

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах субсидии из областного бюджета, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования Самарской области, в пределах приносящей доход деятельности, устанавливается на основании решения Совета Колледжа.

Порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемых министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору Колледжа – до 10% стимулирующей части фонда оплаты труда. Размеры и порядок выплат

стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования Самарской области.

6.2.2. Надбавок за выслугу лет – до 4% стимулирующей части фонда оплаты труда.

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «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.

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

6.2.3. Надбавок за интенсивность и напряженность работы – до 55 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения).

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается один раз в год и может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.2.3.3. Надбавка за интенсивность и напряженность советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями устанавливается в конкретном денежном выражении с учетом действующего

законодательства. Надбавка утверждается приказом директора. При наличии экономии ФОТ советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями экономия может быть направлена на премирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Экономия по ФОТ от советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не может быть использована для премирования других работников колледжа.

6.2.4. Надбавок за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы до 60 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- не более 50% - все работники колледжа, кроме педагогических работников;
- не менее 50% - педагогические работники.

6.2.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основании действующих критериев результативности и качества работы (эффективности труда), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении Колледжа на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.:

- для заместителей руководителя (кроме заместителя директора по АХР) устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Колледжа (Приложение 1);

- для педагогических работников Колледжа критерии устанавливаются согласно приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од (Приложение 2). Перечень критериев может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей (Приложение 3);

- для заместителя директора по АХР, главного бухгалтера, бухгалтера, должностей работников учебно-вспомогательного персонала, должностей обслуживающего персонала и прочих работников, Колледжем самостоятельно определены значения формализованных качественных и количественных показателей, в связи с отсутствием шкалы оценивания в региональном перечне.

6.2.4.2. Для распределения средств стимулирующего фонда между педагогическими работниками в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективности труда), создается комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора колледжа.

Надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме (Приложение 4) работники Колледжа подают руководителям структурных подразделений по итогам истекшего периода. Материалы по самоанализу своей деятельности представляются педагогическими работниками в комиссию 2 раза в год: за 1 полугодие и 2 полугодие до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом по форме, утверждённой приказом директора колледжа.

Руководители структурных подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах сведений и заверяют листы личной подписью. Далее листы передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. Листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные инспектором отдела кадров, передаются в комиссию на рассмотрение. По итогам заседания комиссии до 22-го числа месяца издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат.

Назначение стимулирующих выплат к должностным окладам заместителей директора, заведующего учебной частью, заведующих отделениями, бухгалтеров и других работников производится по листам самооценки в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы за год. До 20 сентября листы самоанализа, согласованные инспектором отдела кадров, а также аналитическая информация директора о показателях деятельности работников Колледжа передаются на рассмотрение в выборный орган первичной профсоюзной организации колледжа. Максимальный срок рассмотрения 2 дня.

По итогам заседания комитета первичной профсоюзной организации колледжа издается до 22-го числа месяца приказ директора об установлении стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, обслуживающему и вспомогательному персоналу устанавливаются по листам самооценки по результатам работы за год.

6.2.4.3. Критерий результативности и качества работы (эффективности труда) принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период;
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущий квартал).

6.2.4.5. Стоимость одного балла надбавки за высокие показатели в работе определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за высокие показатели в работе каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.7. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на квартал или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) - до 6% стимулирующей части фонда оплаты труда (а также экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

Назначение премии производится либо на основании листов самоанализа работников, либо в соответствии со следующими показателями:

Категория работников	Основание для премирования
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	<ol style="list-style-type: none"> 1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством. 2. За выполнение особо важных или срочных дел. 3. За занятие призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 4. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиад (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя группы ОПОП. 5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации. 6. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. 7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения. 9. За качественную подготовку и проведения мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.

	<p>10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории).</p> <p>11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже.</p> <p>12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов.</p> <p>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства).</p> <p>14. За особые достижения заслуги.</p> <p>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</p> <p>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта.</p> <p>17. Оформление тематических выставок.</p> <p>18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся.</p>
<p>7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал</p>	<p>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</p> <p>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>3. По результатам выполнение особо важных или срочных дел.</p> <p>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</p> <p>5. По результатам проведение итоговой аттестации, аккредитации.</p> <p>6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>7. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.</p> <p>8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня.</p> <p>9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.</p> <p>10. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</p> <p>11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</p> <p>12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем.</p> <p>13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>
<p>7.1.3. Обслуживающий и вспомогательный персонал</p>	<p>1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д.</p> <p>3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>4. По результатам выполнение особо важных или срочных дел.</p> <p>5. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год.</p> <p>6. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;</p> <p>7. Обеспечение безопасной перевозки детей.</p> <p>8. Оперативность выполнения заявок по устранению аварий, технических неполадок.</p> <p>9. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>

7.2. Решение о способе назначения премии принимает Совет колледжа. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.4. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Колледжа по согласованию с Советом колледжа.

8. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат

8.1. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

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

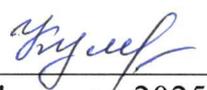
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

8.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах, и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

 О.В. Кулишенко
"13" января 2025г. протокол № 7

Приложение № 1
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей подведомственных министерству образования Самарской области учреждений среднего профессионального образования, реализующих программы среднего профессионального образования и (или) программы профессионального обучения

N	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - 1 балл	1
1.3.	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, прошедших процедуру аттестации в форме демонстрационного экзамена, по всем укрупненным группам профессий и специальностей, по которым предусмотрена соответствующая форма аттестации: 10 - 19% - 1 балл; 20% - 2 балла	2
1.4.	Доля обучающихся образовательных учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня: 25 – 54% - 1 балл; 55% и выше - 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат выше 70 %: 5 - 9% - 1 балл; 10 – 14% - 2 балла; 15% и выше – 3 балла	2
1.6.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	3

1.7.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия Губернатора Самарской области. утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством просвещения Российской Федерации): наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.8.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
19.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, обучающихся с применением практико-ориентированной (дуальной) технологии, в общей численности студентов, в том числе с полным возмещением затрат на обучение, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
1.10.	Доля выпускников профессиональных образовательных учреждений, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 1 балл	1
1.11.	Доля трудоустроенных (канал занятости: «трудоустройство») выпускников профессиональных образовательных учреждений - 3 балла 64 % - 1 балла; от 65 % до 70 % - 2 баллов; более 70 % - 3 баллов	3
1.12.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для применения в области реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.09.2021 № 2443-р, список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утверждаемый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, перечень востребованных и перспективных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики и социальной	1

	сферы Самарской области, требующих среднего профессионального образования, - 1 балл	
1.13.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и учреждениями, - 2 балла (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр)	2
1.14.	Количество преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Профессионалитет», равно декомпозированному учреждению показателям – 2 балла	2
Итого:		31
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	2
2.2.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) - 3 балла	3
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 или международном уровне - 3 балла	3
2.4.	Участие обучающихся в социальных проектах - 1 балл	1
2.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных учреждений не менее декомпозированных учреждению показателей - 1 балл	1
2.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества: 50 – 55% - 1 балл, 55 – 60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	3
2.7.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, принимающих участие в конкурсе по присуждению премии в области профессионального образования «Студент года», от общего числа студентов очной формы обучения равна или превышает декомпозированные учреждению показатели – 1 балл	1
2.8.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе обучающихся соответствует 100% - 1 балл	1
Итого:		15

3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательного учреждения в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
3.2.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
3.3.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: <i>в городской местности:</i> с охватом от 50 до 100 учащихся - 1 балл, 100 учащихся и более - 2 балла	2
4.2.	Количество учащихся 6 - 11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации "Билет в будущее" с охватом: <i>в городской местности:</i> 50 - 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла	2
4.3.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7% - 10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4.4.	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательном учреждении условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 N 1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи": 3% - 1 балл, от 3% - до 5% - 2 балла, свыше 5% - 3 балла	3
4.5.	Количество человек в возрасте от 25 лет до 65 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25 - 50 человек - 1 балл; 51 - 100 человек - 2 балла; более 100 человек - 3 балла	

Итого:		12
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3
5.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% - 97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 1 балл; 5% - 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла	3
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площади; ведущего или профильного колледжа (техникума); организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности), в реализации федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» — по баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
5.5.	Средняя заработная плата педагогических работников учреждения соответствует 100% уровню среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода - 1 балл, превышает 100% - 2 балла	2
5.6.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения - 1 балл	1
5.7.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода - 1 балл	1
5.8.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
5.9.	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования образовательного учреждения: от 8% до 10%, - 1 балл, от 10% до 20% - 2 балла, от 20% и выше - 3 балла	3
5.10.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательного учреждения выше уровня среднерегионального значения - 1 балл	1

5.11.	Доля внебюджетных средств (за исключением доходов от приносящей доходы деятельности по реализации образовательных программ среднего профессионального образования) и общем объеме финансирования образовательного учреждения, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели — 4 била	4
Итого:		25
6.	Эффективность обеспечения 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, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
6.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого:		3
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
7.3.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2
Итого:		8
ВСЕГО:		100

**Перечень критериев эффективности труда
и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской
области, подведомственных министерству образования Самарской области**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные
показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность
труда) педагога-организатора**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%; 80% и более
1.2.	Сохранность контингента 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)	Определяет образовательная организация
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Определяет образовательная организация
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0;

	<p>общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными 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)</p>	<p>средний балл 4,1 и выше</p>
1.6.	<p>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 суммироваться)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
1.7.	<p>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)</p>	<p>70%-79%; 80% и более</p>
2.	<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	
2.1.	<p>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)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших</p>	<p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p>

	участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
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%; 5%-10%; свыше 10%
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Определяет образовательная организация
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	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»
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)	Определяет образовательная организация
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	Определяет образовательная организация

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)	Определяет образовательная организация
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация
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%; свыше 50%
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация

5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Определяет образовательная организация
------	--	--

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p>	<p>20%-39%;</p> <p>40%-59%;</p> <p>60% и более</p>
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>отсутствие положительного результата за отчетный период;</p> <p>наличие положительного результата за отчетный период</p>	Определяет образовательная организация
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>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</p>	Определяет образовательная организация

	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%; 71-85%; свыше 85%
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)	Определяет образовательная организация
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
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)	Определяет образовательная организация
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
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)	Определяет образовательная организация
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Определяет образовательная организация
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Определяет образовательная организация

1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Определяет образовательная организация
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Определяет образовательная организация
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	Определяет образовательная организация
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%; 100%
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%; 100%
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Определяет образовательная организация

3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Определяет образовательная организация

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%; свыше 45%;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений
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; свыше 12 книговыдач
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; свыше 12 книговыдач
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся; свыше 75% от общего количества обучающихся
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-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; свыше 20% от

		общего количества обучающихся
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного 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	Да/нет
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в кон-курсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
-------	--	------------------

1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100%
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	свыше 33%
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация
-------	--	--

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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	Определяет образовательная организация
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Определяет образовательная организация
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Определяет образовательная организация
1.4.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)	Определяет образовательная организация
1.5.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	Определяет образовательная организация
1.6.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Определяет образовательная организация
1.7.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	Определяет образовательная организация
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	Определяет образовательная организация

2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Определяет образовательная организация
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	Определяет образовательная организация
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30%
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24%
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%	не менее 90%
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Определяет образовательная организация
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10%
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	Определяет образовательная организация
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

Приложение № 3
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %		3
2.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя.	на уровне области	2
		на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3
3.	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% ПРЕПОДАВ.	более 90%	4
4.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1	1
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного	1
		на уровне области	2
		на всероссийском и международном	3
6.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
7.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3
8.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного	1
		на уровне области	2
		на всероссийском и международном	3
9.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам	повышение	-1

	несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	снижение	1
		отсутствие	2
10.	Проведение мастер-классов, профпроб в рамках профориентационных, каникулярных смен, региональных чемпионатов профессионального мастерства, в рамках областной акции «Апрельские встречи» ФП «Профессионалы» и других массовых мероприятий.	за каждое мероприятие 2 балла	10
11.	Выявление детей с антивитальными переживаниями и автоагрессией, информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения	имеется	3
12.	Вовлечение несовершеннолетних детей в работу молодежных, волонтерских объединений	имеется	3

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1		
2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - 1 балл	Отсутствие балл	1		
3.	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, прошедших процедуру аттестации в форме демонстрационного экзамена, по всем укрупненным группам профессий и специальностей, по которым предусмотрена соответствующая форма аттестации: 10 - 19% - 1 балл; 20% - 2 балла	10 - 19% - 1 балл; 20% - 2 балла	2		
4.	Доля обучающихся образовательных учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня: 25 – 54% - 1 балл; 55% и выше - 2 балла	25 – 54% - 1 балл; 55% и выше - 2 балла	2		
5.	Доля выпускников, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат выше 70 %: 5 - 9% - 1 балл; 10 – 14% - 2 балла; 15% и выше – 3 балла	5 - 9% - 1 балл; 10 – 14% - 2 балла; 15% и выше – 3 балла	3		
6.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2		
7.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия	наличие на уровне области - 1,5 балла;	5		

	<p>Губернатора Самарской области. утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством просвещения Российской Федерации):</p> <p>наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов</p>	<p>3 и более человек на уровне области - 2,5 балла;</p> <p>на всероссийском уровне - 4 балла;</p> <p>на международном уровне - 5 баллов</p>			
8.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	соответствует или превышает – 3 балла	3		
9.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, обучающихся с применением практико-ориентированной (дуальной) технологии, в общей численности студентов, в том числе с полным возмещением затрат на обучение, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	соответствует или превышает –3 балла	3		
10.	Доля выпускников профессиональных образовательных учреждений, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 1 балл	соответствует или превышает - 1 балл	1		
11.	Доля трудоустроенных (канал занятости: «трудоустройство») выпускников профессиональных образовательных учреждений 64 % - 1 балла; от 65 % до 70 % - 2 баллов; более 70 % - 3 баллов	64 % - 1 балла; от 65 % до 70 % - 2 баллов; более 70 % - 3 баллов	3		
12.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для применения в области реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.09.2021 № 2443-р,	1	1		

	список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утверждаемый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, перечень востребованных и перспективных профессий специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики и социальной сферы Самарской области, требующих среднего профессионального образования, - 1 балл				
13.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и учреждениями, - 2 балла (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр)	2	2		
14.	Количество преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Профессионалитет», равно декомпозированным учреждению показателям – 2 балла	2	2		
15.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	2		
16.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) - 3 балла	3	3		
17.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском или международном уровне - 3 балла	на уровне "образовательного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на уровне	3		

		всероссийском или международном уровне - 3 балла			
18.	Участие обучающихся в социальных проектах - 1 балл	1	1		
19.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных учреждений не менее декомпозированных учреждению показателей - 1	1	1		
20.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества: 50 – 55% - 1 балл, 55 – 60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	50 – 55% - 1 балл, 55 – 60% - 2 балла,	3		
21.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, принимающих участие в конкурсе по присуждению премии в области профессионального образования «Студент года», от общего числа студентов очной формы обучения равна или превышает декомпозированные учреждению показатели – 1 балл	1	1		
22.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе обучающихся соответствует	1	1		
23.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательного учреждения в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2		
24.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2		

25.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2		
26.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: <i>в городской местности:</i> с охватом от 50 до 100 учащихся - 1 балл, 100 учащихся и более - 2 балла	50 до 100 учащихся - 1 балл, 100 учащихся и более - 2 балла	2		
27.	Количество учащихся 6 - 11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации "Билет в будущее" с охватом: <i>в городской местности:</i> 50 - 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла	50 до 100 учащихся - 1 балл, 100 учащихся и более - 2 балла	2		
28.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7% - 10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	7% - 10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2		
30.	Количество человек в возрасте от 25 лет до 65 лет обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25 - 50 человек - 1 балл; 51 - 100 человек - 2 балла; более 100 человек - 3 балла	25 - 50 человек - 1 балл; 51 - 100 человек - 2 балла; более 100 человек - 3 балла	3		
31.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3	3		
32.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% - 97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	95% - 97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3		

33.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 1 балл; 5% - 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла	до 5% - 1 балл; 5% - 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла	3		
34.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площади; ведущего или профильного колледжа (техникума); организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности), в реализации федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» — по баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	за каждое направление 3 балла	3		
35.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения - 1 балл	1	1		
36.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода - 1 балл	1	1		
37.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
38.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательного учреждения выше уровня среднерегионального значения - 1 балл	1	1		
39.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1	1		
40.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1	1		
41.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1	1		

42.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3		
43.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3		
44.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2		
Итого			88		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по финансовым и кадровым вопросам

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1	Средняя заработная плата педагогических работников учреждения соответствует 100% уровню среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода – 1 балл, превышает 100% - балла	соответствует 100% - 1 балл превышает 100% - 2 балла	2		
2	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения - 1 балл	1	1		
3	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	от 36 до 54 часов 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
4	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования образовательного учреждения: от 8% до 10%, - 1 балл, от 10% до 20% - 2 балла, от 20% и выше - 3 балла	от 8% до 10%, - 1 балл, от 10% до 20% - 2 балла, от 20% и выше - 3 балла	3		
5	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательного учреждения выше уровня среднерегионального значения - 1 балл	1	1		
6	Доля внебюджетных средств (за исключением доходов от приносящей деятельности по реализации образовательных программ среднего профессионального образования) в общем объеме финансирования образовательного учреждения, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели — 4 балла	4	4		
Итого			12		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2		
2.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия Губернатора Самарской области. утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством просвещения Российской Федерации): наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5		
3.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	2		

4.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) - 3 балла	3	3		
5.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском или международном уровне - 3 балла	на уровне "образовательного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском или международном уровне - 3 балла	3		
6.	Участие обучающихся в социальных проектах - 1 балл	1	1		
7.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных учреждений не менее декомпозированных учреждению показателей - 1 балл	1	1		
8.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества: 50 – 55% - 1 балл, 55 – 60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	50 – 55% - 1 балл, 55 – 60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	3		
9.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, принимающих участие в конкурсе по присуждению премии в области профессионального образования «Студент года», от общего числа студентов очной формы обучения равна или превышает декомпозированные учреждению показатели – 1 балл	1	1		
10.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе обучающихся соответствует 100% - 1 балл	1	1		

11.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательного учреждения в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или	2		
12.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном	2		
13.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения - 1 балл	1	1		
14.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
15.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1	1		
16	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1	1		
Итого			30		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагога-организатора

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% 1 75%-79% 2 80% и более 3	3		
2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% 1	1		
3.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными 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)	средний балл 3,0-3,5 1 средний балл 3,6-4,0 2 средний балл 4,1 и выше 3	3		
4.	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	70%-79% 1 80% и более 2	2		

	объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)				
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
5.	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)	на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; до 5% 0,5 5-10% 1 10-15% 1,5 свыше 15% 2 РФ, международном до 5% 1 5-10% 1,5 10-15% 2 свыше 15% 2,5	2,5		
6.	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% 0,5 5-10% 1 10-15% 1,5 свыше 15% 2	2		
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% 1 5-10% 1,5 10-15% 2 свыше 15% 2,5	2,5		
7.	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 5%-10% 2 свыше 10% 3	3		
8.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5	3		

	НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3			
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
9.	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)	Да / нет 3/0	3		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
10.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
11.	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)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
12.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да / нет 3 / 0	3		

13.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
14.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
15.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 3 / 0	3		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
16.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% 0,5 свыше 50% 1,5	1,5		
17.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	2	2		
18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	3	3		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
19.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		
Итого:			52,5		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / **М.П.**

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагога-психолога

п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% 1 71-85% 2 свыше 85% 3	3		
2.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
4.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 1 61-75% 2 76-85% 3 свыше 85% 4	4		
5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 1 61-75% 2 76-85% 3 свыше 85% 4	4		
6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим	51-60% 1 61-75% 2	4		

	сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% 3 свыше 85% 4			
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
7.	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)	1	1		
8.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет 1/0	1		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
9.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
10.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
11.	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)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		

12.	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)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
13.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
14.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
15.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
16.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		
17.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или)	отсутствие 2 снижение 1 повышение -1	2		

	инспекции по делам несовершеннолетних				
Итого:			49		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
социального педагога

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	повышение 0 снижение 1 отсутствие 2	2		
2.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	повышение 0 снижение 1 отсутствие 2	2		
3.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% 2	2		
4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	наличие 2	2		
5.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» колледжной службой примирения (медиации)	отсутствие 2	2		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
6.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% 2	2		
7.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных	85%-99% 1 100% 2	2		

	объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)				
8.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% 1 100% 2	2		
9.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
10.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	увеличение 2	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
11.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		
12.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Итого:			27		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений 1 свыше 20 посещений 2	2		
2.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач 1 свыше 12 книговыдач 2	2		
3.	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 свыше 12 книговыдач 2	2		
4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от бщего количества обучающихся 1 свыше 75% от общего количества обучающихся 2	2		
5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-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 1 свыше 20% от общего количества обучающихся 2	2		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет 1 / 0	1		

Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
7.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек 2 свыше 3-х человек 3	3		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
8.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок 2 свыше 10-ти разработок 3	3		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
9.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
10	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Итого:			23		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
методиста, старшего методиста, воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательно го округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% 1 91%-100% 2	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	свыше 33% 2	2		

5.	Разработанные методистом, старшим методистом, воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да / нет 2 / 0	2		
6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
7.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
8..	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 2/ 0	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
9.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %	3	3		
10.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров	на уровне области 2 на межрегиональном, всероссийском или международном	3		

	профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	уровнях или более 2 на уровне области 3			
Итого:			26		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «13» января 2025 г. № 022-од

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
 преподавателей, руководителя физ.воспитания, преподавателя организатора ОБЗР

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итого
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	позитивная динамика 2 отсутствие отрицательной динамики 1	2		
2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствие 2	2		
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие 3	3		
4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	на уровне показателя 2 выше показателя 3	3		
5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	сохранность 3	3		
Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся					
6.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской	на уровне области 2 на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях, или	3		

	области, не менее показателя, установленного учреждением	более 2 на уровне области 3			
7.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
8.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	наличие 3	3		
9.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30% 2	2		
10.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24% 2	2		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
11.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10% 3	3		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
12.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		

13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 2/ 0	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
14.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
15.	Проведение мастер-классов, профпроб в рамках профориентационных, каникулярных смен, региональных чемпионатов профессионального мастерства, в рамках областной акции «Апрельские встречи» ФП «Профессионалы» и других массовых мероприятий.	за каждое мероприятие 2	10		
16.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	соответствует или превышает – 3 балла	3		
17.	Выявление детей с антивитальными переживаниями и автоагрессией, информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения	имеется	3		
18.	Вовлечение несовершеннолетних детей в работу молодежных, волонтерских объединений	имеется	3		
Итого:			54		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «13» января 2025 г. № 022-од

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу	отсутствуют	3		
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3.	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)	отсутствие 3 наличие 0	3		
4.	Качественное ведение документации и своевременное ее предоставление непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	ведется и предоставлена качественно и своевременно	3		
5.	Кассовое исполнение по использованию средств предоставленных из федерального бюджета	100%	3		
6.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
7.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствует	2		
8.	Своевременное размещение информации на www.bus.gov.ru		2		
Итого:			19		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «13» января 2025 г. № 022-од

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
 заведующего складом, секретаря руководителя, коменданта, паспортиста, инженера-
 программиста, системного администратора, заведующий хозяйством, специалиста по охране
 труда, специалиста по кадрам, юрисконсульта, специалиста по закупкам, заведующего
 отделением, заведующего/начальника учебно-производственной мастерской, заведующий
 учебной частью**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итого
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу	отсутствуют	3		
2.	Качественное ведение документации и своевременное ее предоставление непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	ведется и предоставлена качественно и своевременно	3		
3.	Обучение в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки): в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1		
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)	отсутствие 3 наличие 0	3		
Итого:			10		

Подпись работника: _____ / _____ /
 Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «13» января 2025 г. № 022-од

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
 диспетчера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника,
 электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря-ремонтника,
 плотника, уборщика служебных помещений, вахтера, сторожа, дворника**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу	отсутствуют	3		
2.	Оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий	да 3 нет 0	3		
3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	да 3 нет 0	3		
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)	отсутствие 3 наличие 0	3		
Итого:			12		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «13» января 2025 г. № 022-од

ЛИСТ САМОАНАЛИЗА
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
водителя автомобиля, механика

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу	отсутствуют	3		
2.	Содержание автомобиля в исправном состоянии, своевременное устранение неполадок в работе автомобиля	да 3 нет 0	3		
3.	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)	отсутствие 3 наличие 0	3		
4.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения (водитель автомобиля)	наличие 0 отсутствие 7	7		
Итого:			16		

Подпись работника: _____ / _____ /
 Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.