КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2018-2021 г.г.

C=RU, O=ГАПОУ СО «ТИПК», CN=Чернова С.Н., E=tipk@edu.tgl.ru
00d40e920388a73cf9
2021.07.29 12:22:45+04'00'

ПРИНЯТ на общем собрании (конференции работников и обучающихся) ГАПОУ СО "ТИПК"
"23" октября 2018 г.
Протокол № 2

Юридический адрес:	445009, Самарская область, г. Тольятти, ул. Победы, 36
Работодатель:	Чернова Светлана Николаевна, т. (8482) 22-18-71
Представитель работников:	Васильева Марина Васильевна, т. (8482) 22-35-19
Численность работников:	90 чел., в т.ч. членов профсоюзной организации 50 чел.
Код ОКВЭД:	80.22.2
Код ОКФС:	13
Отраслевой профсоюз:	работников народного образования и науки РФ

г. Тольятти, 2018 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
25 октября 2018 г. Регистрационный № 07372018
г. Тольятти, ул.Белорусская, 33 тел. (848-2) 63-70-62
консультант
Подпись

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, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. 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.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, состоящих с ним в трудовых и гражданско-правовых отношениях.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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 приёме 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 объём 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 приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объём 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.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа 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 (ст. 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 приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

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;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию 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;

а также иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральным законодательством 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 пять лет.

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 ст.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 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

5. 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.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 5 (пяти) работников.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного рабочего дня в

неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

5.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 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 (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; награждённые государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель органа общественной самодеятельности; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

5.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата 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 6 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 за ставку заработной платы (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 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 или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Педагогическим работникам, по возможности, 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 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

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. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 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 установленном порядке. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является 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.

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 может осуществляться путём совмещения должностей, а дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

6.11. Очёредность 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 ст.ст. 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).

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

- при рождении ребёнка в семье (2 календарных дня);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1-го сентября (1 календарный день);
- в связи с переездом на новое место жительства (2 календарных дня);
- в случае регистрации брака работника или его детей (2 календарных дня);
- на похороны близких родственников (3 календарных дня);

6.12.3. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет и работающим пенсионерам по старости (по возрасту) отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время, а работающим инвалидам до 60 календарных дней в году в удобное для них время.

6.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом колледжа.

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

6.13. Запрещается непредоставление 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.

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 днем 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. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

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 органом общественной самодеятельности 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 работникам путём перечисления на банковские карточки.

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 статьей 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 тяжелых работах, 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 органа общественной самодеятельности колледжа в порядке, предусмотренном статьей 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 аттестации рабочих мест 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 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель создаёт условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда колледжа.

8.2. Работодатель создаёт необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

8.3. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определённый срок, приоритет в приёме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нём, но ранее уволенным в связи с сокращением численности или штата.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, взамен выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов в размерах, эквивалентных стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям таких работников;
- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности".

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. 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.

10.2. 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).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учётом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.5. 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).

10.6. 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.

10.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определённых Положением о заработной плате работников колледжа.

10.8. 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.

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

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

10.11. 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.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен ст. 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;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- 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 очерёдности 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);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

10.14. 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;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности,

а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава колледжа;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (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;

10.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по 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.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

11.5. Участвовать в работе комиссий колледжа по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

11.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

12.2. Стороны договора совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора и ежегодно отчитываются об их реализации на конференции работников и обучающихся.

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

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

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения (казённое, бюджетное, автономное), реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа.

13.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации колледжа договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

13.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путём переговоров.

14. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о заработной плате работников колледжа.
3. Соглашение по охране труда.
4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам колледжа.

15. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель	Представитель работников
Директор ГАПОУ СО "ТИПК"	Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГАПОУ СО "ТИПК"
_____ С.Н. Чернова	_____ М.В. Васильева
"____" _____ 2018 г.	"____" _____2018 г.

Приложение № 1 к коллективному договору
ГАПОУ СО "ТИПК" на 2018–2021 г.г.

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО "ТИПК"

_____ С.Н. Чернова
от «30» июня 2017 г. № 280-од

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
для работников колледжа

ПРИНЯТЫ конференцией работников
и обучающихся ГАПОУ СО "ТИПК"
Протокол № 1 от «30» июня 2017 г.
Председатель конференции работников
и обучающихся, директор колледжа

_____С.Н. Чернова

2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса РФ, 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. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 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 за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

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. Приём на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно

соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

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.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учету 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.

2.8. Согласно статье 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 статьёй 72.2 Трудового кодекса РФ.

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

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы на срок более четырех 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 пунктом 8 статьи 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 влечет за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

2.9. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение сторонами определенных 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 учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 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 учетом мнения представительного органа работников колледжа.

2.10. По истечении срока трудового договора он прекращается согласно пункта 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.11. По инициативе работника трудовой договор расторгается в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст. 77, ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.12. По инициативе работодателя трудовой договор расторгается согласно пункта 4 ст. 77, ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.13. 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.

2.14. 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 и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её

получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 или пунктом 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью 2 статьи 261 Трудового кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

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;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 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;
- 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 объёме 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 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, 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 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 коллективным договором.

5.2. Работники колледжа имеют право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от работы время, но не в ущерб основной работе.

5.3. Административные и педагогические работники колледжа добровольно проходят аттестацию раз в пять лет согласно Положению, об аттестации педагогических и руководящих работников.

6. Права работодателя

6.1. 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 несет 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.

7. Рабочее время и его использование

7.1. В колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – 8 часов ежедневно. В соответствии с распорядком дня колледжа для работников устанавливается обеденный перерыв.

7.2. Продолжительность и график рабочего времени педагогических и инженерно-технических работников устанавливаются расписанием занятий, нагрузкой по тарификации и должностными инструкциями. За единицу времени нагрузки по тарификации принимается один академический час.

7.3. Педагогические работники обязаны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.

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

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.

7.5. Работодатель имеет право привлекать педагогических работников к дежурству по колледжу в рабочее время.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурства составляется на семестр и утверждается директором колледжа.

7.6. Привлечение к сверхурочным работам не допускается, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством.

7.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. Рабочее время в каникулярный период устанавливается приказом директора колледжа, но не может превышать времени нагрузки по тарификации и штатному расписанию.

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан известить работодателя об этом как можно раньше, а в первый день выхода на работу предоставить листок временной нетрудоспособности.

7.11. 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.

8. Время отдыха

8.1. 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.

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

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. 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 и доводятся до сведения всего коллектива.

9.2. 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.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение работодателем дисциплинарных взысканий.

10.2. В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

10.3. 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.

10.4. 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 учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание 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. 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 трехдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

10.5. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока взыскания.

10.6. 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.

10.7. Педагогические и инженерно-технические 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 пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены:

- рукоприкладство;
- нарушение общественного порядка, в т.ч. 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 статьи 336 Трудового кодекса РФ.

ПРИНЯТЫ С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИАЗЦИИ

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"
_____ М.В. Васильева
Протокол № _____
от "_____" _____ 2017 г.

Приложение № 1

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

1. Начало рабочего дня для всех категорий работников – 8 часов 00 минут.

2. Начало и окончание рабочего времени преподавателей в соответствии с расписанием учебных занятий.

3. Продолжительность рабочего времени для мастеров производственного обучения, тьюторов, воспитателей – 36 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе.

4. Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого и прочего персонала 40 часов в неделю или 8 часов в день.

5. Обеденный перерыв для преподавателей с 11 часов 00 минут до 11 часов 30 минут или с 11 часов 50 минут до 12 часов 20 минут в зависимости от расписания учебных занятий.

6. Обеденный перерыв для административно-управленческого и прочего персонала устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

7. Обеденный перерыв для мастеров производственного обучения, тьюторов устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

8. Окончание рабочего дня для административно-управленческого и прочего персонала – 17 часов 00 минут, в пятницу – 16 часов 00 минут.

9. Окончание рабочего дня для мастеров производственного обучения, тьюторов – 16 часов 00 минут.

10. 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 40 часов в неделю.

Приложение № 2

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей,
работникам которых устанавливается ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска*
1	Главный бухгалтер	10 дней
2	Бухгалтер	5 дней
3	Экономист	5 дней
4	Заведующий здравпунктом	10 дней
5	Заместитель директора по АХР	10 дней
6	Инспектор отдела кадров	5 дней
7	Руководитель учебного центра по подготовке водителей	10 дней
8	Секретарь	5 дней
9	Специалист по охране труда	5 дней
10	Водитель	10 дней

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

Приложение № 2 к коллективному договору
ГАПОУ СО "ТИПК" на 2018–2021 г.г.

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

УТВЕРЖДАЮ

директор ГАПОУ СО «ТИПК»

_____ С.Н. Чернова
«09» января 2018 г. № 006-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате работников колледжа

2018 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).

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 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 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», постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010 г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» ,приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37 «Об

утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказ министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2017 г. № 362-од «О внесение изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2017г.№ 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 г. № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 г. № 452-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении

изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. №408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», 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. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Должностные оклады (оклады) работников Учреждения 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.

Норматив расходов на реализацию образовательных программ среднего профессионального образования на одного обучающегося, стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги, соотношение фонда оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и фонда оплаты труда педагогических работников, соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда.

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.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. На основании Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917, фонд оплаты труда работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, а также, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих состоит из:

- базовой части (ФОТб=ФОТб.спо+ФОТб.нпо) в размере 54,03 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части (ФОТсп=ФОТсп.спо+ФОТсп нпо.) в размере 25,89 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части (ФОТст=ФОТст.спо+ФОТст.нпо.) в размере 20,08 % от фонда оплаты труда работников.

(Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда)

ФОТоу = ФОТб + ФОТсп + ФОТст

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.

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, секретари, библиотекарь, инспекторы по отделу кадров др.) и обслуживающего (уборщики, дворники, сторожа, плотники и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + 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. 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 работникам путём перечисления на банковские карточки. При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда (компенсационные выплаты)

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 –12% должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время – 35%. 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. 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 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 кураторство обучающихся и работу с родителями -20% должностного оклада;

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

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (далее – кабинет) устанавливается в зависимости от проделанной работы, 7% должностного оклада - паспортизация 3 степени, 10% должностного оклада – паспортизация 2 степени;

- за руководство групп преподавателей профессиональных образовательных программам (далее - ОП) программы подготовки специалистов среднего звена (далее-ППССЗ), программ подготовки квалифицированных рабочих, должностей служащих (далее - ППКРС) устанавливается – 30% должностного оклада за руководство одной ППССЗ; 17% должностного оклада 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%. 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.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Колледжа в целях повышения результативности и качества (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 бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области, в пределах приносящей доход деятельности, устанавливается на основании решения Совета Колледжа.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). 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 и науки Самарской области.

6.2.2. Надбавок за выслугу лет – до 3% 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 25% 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) и исходя из обслуживаемого контингента.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

до 23% - заместители директора, главный бухгалтер;

до 9% - заведующие отделениями, заведующий учебной частью, начальник учебно-производственных мастерских, методисты;

до 68% - инспектор по кадрам, бухгалтера, социальный педагог, заведующий учебной частью, сетевой администратор, инженер ИКТ, библиотекарь, юрисконсульт, другие работники.

6.2.3.2. Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется после выверки контингента и деления размера части фонда стимулирующих выплат, определенной на надбавки за интенсивность и напряженность для данной категории работников, на суммарное количество обучающихся обслуживаемых данной категорией работников. Расчет надбавки для каждого работника производится путем прямого умножения полученного показателя на контингент, обслуживаемый данным работником.

6.2.3.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в квартал и может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.2.4. Надбавок за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы до 62 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- до 9% - заместители директора;
- до 23% - заведующие отделениями, заведующий учебной частью, прочие работники;
- до 68% - педагогические работники.

6.2.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основании действующих критериев оценки эффективности (качества работы), 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 (Приказ министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2017 г. № 362-од «О внесение изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2017г.№ 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для

реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки») (Приложение 2);

- для педагогических работников Колледжа, зам. директора по АХР, главного бухгалтера, бухгалтера, должностей работников учебно-вспомогательного персонала, должностей обслуживающего персонала устанавливаются на основе рекомендаций министерства образовании и науки Самарской области (Приложение 3) приказа №28-од от 19.02.2009г.

6.2.4.2. Для распределения средств стимулирующего фонда между педагогическими работниками в соответствии с критериями эффективности их труда создаётся 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 1полугодие 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.

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 эффективности 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 устанавливаются 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, иные поощрительные выплаты - 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 6 месяцев;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

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	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 квартал, полугодие, за год. 7. За премирование 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. 10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории). 11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже. 12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов. 13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства). 14. За особые достижения заслуги. 15. За активное участие в развитии образовательного учреждения. 16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта. 17. Оформление тематических выставок. 17. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся.
7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал	1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности. 2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством. 3. По результатам выполнение особо важных или срочных дел. 4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 5. По результатам проведение итоговой аттестации, аккредитации. 6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 7. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год. 8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня. 9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.

	10. За активное участие в развитии образовательного учреждения. 11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа. 12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем. 13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.
7.1.3.Обслуживающий и вспомогательный персонал	1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д. 3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством. 4. По результатам выполнение особо важных или срочных дел. 5. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год. 6. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; 7. Обеспечение безопасной перевозки детей. 8. Оперативность выполнения заявок по устранению аварий, технических неполадок. 9. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.

Максимальное количество баллов по каждому критерию принимается равным «3».

Для учета сложности вводятся следующие коэффициенты:

- обслуживание персонала – 1,0 (вахтер, сторож, слесарь-сантехник, плотник, электромонтер, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик);
- учебно-вспомогательный персонал – 1,5 (комендант, секретарь, кассир, заведующий здравпунком);
- учебно-вспомогательный персонал – 2,0 (бухгалтер, инспектор по кадрам, техник-программист, специалист по охране труда, юрисконсульт, водитель автомобиля);
- педагогический персонал – 2,5 (руководитель физического воспитания, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, методист);
- руководители структурных подразделений – 3,0 (заведующие отделениями, зав. библиотекой, заведующий учебной частью, старший методист);
- административный персонал – 3,5 (заместитель директора, главный бухгалтер).

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	СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации	Советом колледжа:
_____ М.В. Васильева	
"09" января 2018 г. протокол №	"09" января 2018 г. протокол № _____

Приложение № 1
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Расчет соотношения базовой, специальной, стимулирующей частей фонда оплаты труда работников, установленных методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования (приложения № 7 и № 6 к Постановлению Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917)

1. ФОТ работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена состоит из:

- базовой части в размере 53,42% от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;
- специальной части в размере 19,85 % от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;
- стимулирующей части в размере 26,73 % от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;

ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена:
из следующих показателей:

- гуманитарного социально-экономический профиля:

(77чел.*30191/12мес*8мес.) + (50чел.*30191/12мес.*4мес.)/12 = 2 053 тыс. руб.;

- педагогического профиля:

(59чел.*42795/12мес.*8мес.)+(40чел.*42795/12мес.*4 мес.) = 2 254 тыс. руб.;

- технического и естественно-научного профиля:

(540чел*35761/12мес.*8мес.)+(596чел. *35761/12мес.*4мес.) = 19 978 тыс. руб.;

(2053+22254+19978)/1,302 = 18 652 тыс. руб.

ФОТ работников общежитий рассчитывается исходя из следующих показателей:
(8676*64чел.*0,13ст.*8мес.)+(8676*63чел.*0,13ст.*4мес.) =862 тыс. руб., в том числе:

- по программам подготовки специалистов среднего звена в сумме 759 тыс. руб.,
- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих в сумме 103 тыс. руб.;

Таким образом, общий фонд по программам подготовки специалистов среднего звена определяется следующим образом:
18 652 000,00+759 000,00 = 19 411 000,00 руб.

2. ФОТ работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих:

- базовой части в размере 58,95% от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

- специальной части в размере 21,89 % от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

- стимулирующей части в размере 19,16% от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих рассчитывается исходя из следующих показателей:
((100чел*32405/12мес*8) + (78чел*32405/12мес*4))/1,302 = 2 306,00 тыс.руб.

Таким образом, общий фонд по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих определяется следующим образом:
2 306 000,00 руб.+103 000,00 руб. = 2 410 000,00 руб.

3. ФОТ работников Колледжа рассчитывается по формуле:
ФОТ = ФОТ спо + ФОТ нпо, где:

- ФОТ – фонд оплаты труда работников Колледжа;

- ФОТ спо – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;

- ФОТ нпо – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих.

ФОТ = 19 411 000,00 руб. + 2 410 000,00 руб. = 21 821 000,00 руб., который состоит из:

- базовой части в размере 54,03% от общего ФОТ;

- специальной части – 20,08% от общего ФОТ;

- стимулирующей части - 25,89% от общего ФОТ.

Приложение № 2
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Критерии оценки эффективности (качества)
работы руководителей подведомственных министерству
образования и науки Самарской области профессиональных
образовательных учреждений (образовательных учреждений
среднего профессионального образования)

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (- 1) балл	0
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3
	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50% - 1 балл; от 51% до 65% - 3 балла; 66% и выше - 3 балла	3
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.6	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся: от 1% до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	3

1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	3
1.8	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
1.9	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла	2
1.10	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
1.11	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях - 2 балла	2
	Итого	30
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл; повышение - (-1) балл	2
2.2	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении, - (- 2) балла	0
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском уровне - 2,5 балла; на международном уровне - 3 балла	3
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах - 1 балл; победы в областных конкурсах - 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах - 3 балла	3
	Итого	8
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3

3.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее – АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	2
3.4	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
Итого		8
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	3
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 1 балл, 100% - 2 балла	2
4.3	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 1 балл за каждое здание (не более 3 баллов)	3
4.4	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. -2 балла; более 100 чел. – 4 балла	4
Итого		12
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	0
5.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной,	3

	опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов), - 3 балла	
5.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше, - 2 балла	2
5.6	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»), (-1)	0
5.7	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)	0
5.8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	1
5.10	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	1
5.11	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов –0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
5.13	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	5
Итого		18
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 и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
6.3	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 2 балла	2
Итого		4

7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; 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	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, -1 балл	1
7.4	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение, (-2) балла	0
7.5	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2
Итого		9
ВСЕГО		89

Приложение № 3
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Оценка
1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	отсутствие	2
		снижение	1
		увеличение	-1
2	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров п/о и преподавателей специальных дисциплин)	25% и выше	3
		15 - 25%	2
		10 - 15%	1
3	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3
		на уровне области	2
4	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров п/о и преподавателей специальных дисциплин)		3
5	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на	имеются *(перечислить)*	2
6	Наличие экспериментально -конструкторских разработок, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	2
7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях	3
		на областном уровне	2
8	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины	отсутствие пропусков	2
		снижение количества	1
		10% и более обучающихся не посещают занятия более месяца	-2
9	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	отсутствие	2
		снижение	1
		повышение	-1
10	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на всероссийском или международном уровне	3
		2 и более на уровне области	2
		на уровне области	1,5
11	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в	имеются	1
12	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	на всероссийском или международном уровнях	2
		на уровне области	1
13	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском или международном уровнях	3
		на областном уровне	2
		на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»	1

14	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере	имеются	1
15	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3
16	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально - конструкторских разработок обучающихся)	имеется *(перечислить)*	1
17	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствуют	3
18	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2
19	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3
20	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников		3
21	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение ПДД	Отсутствие/наличие	7
	Дополнительные критерии		
1.	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2
2.	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3
3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях на уровне области	3 2
4.	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1
5.	Работа по программам углубленного обучения	В зависимости от количества	10
6.	Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4
7.	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3
		ИТОГО	**82**

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности педагогических работников, тьюторов, методистов, ст. методистов

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию (баллы)	Количество набранных баллов	Отметка руководителя	Максимальное значение
	Позитивные результаты образовательной деятельности				
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине	отсутствие неуспевающих - 3 положительная динамика - 1			3
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, выставках (в зависимости от уровня)	На уровне города - 2 На уровне области - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да / нет			3
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет 15% и выше, успешная работа по подготовке обучающихся к процедуре независимой сертификации профессиональных квалификаций	Да / нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и /или сфере услуг	Да / нет			3
6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 более 3-х человек - 5 На региональном - 4 более 3-х человек - 6 На федеральном - 5 более 3-х человек - 8			8

7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, (кроме конкурса профессионального мастерства), фестивалях, выставках, концертах, творческих конкурсах и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
				Итого	**30**
	Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий				
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности колледжа (за отчётный период)	3 (приложить копию)			5
11	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Полностью сформирован - 14 (РУП, КТП, методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов) Частично сформирован - 9 (РУП, КТП, методические рекомендации по выполнению ЛПЗ)			14
			Итого:		**19**
	Дополнительные показатели.				
12	Участие педагога в научно-методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта: - личные победы в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, выставках и т.п. - организация, руководство предметными олимпиадами, конкурсами, "круглыми столами" и др.	международные - 5 всероссийские – 4 региональные, областные, городские -3 внутри колледжа - 1			5
13	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50 % (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)				3

14	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида				2
15	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)				3
16	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности				3
17	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях				4
18	Работа по программам углубленного обучения	1-2 программы – 5балла, 3-4 программы – 7 балла, 5 и более 5 программ – 10 баллов			10
19	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно			2
				Итого:	**32**
				ИТОГО	**81**

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности бухгалтера

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	3		
1.2	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее –		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств		3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление и предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)		3		
1.9	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	3		

1.10	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов		1-5		
		ИТОГО:	**29**		

Подпись работника: _____ /_____/

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности специалиста по закупкам

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	3		
1.2	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее –		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств		3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление и предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)		3		
1.9	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	3		

1.10	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов		1-5		
		ИТОГО:	**29**		

Подпись работника: _____ /_____/

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности главного бухгалтера, экономиста

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	3		
1.2	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее –		4		
1.2.1	Выполнение показателей программы модернизации образовательного учреждения		5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		5		
1.5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств		3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление и предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)		3		
1.9	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	3		

1.10	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов		1-5		
1.11	Выполнение государственного задания		5		
1.12	Своевременное размещение информации на сайте ОУ и на сайте bus.gov.ru		5		
1.13	Своевременное ведение отчетной документации по работе Наблюдательного совета.		3		
1.14	Эффективное планирование бюджета образовательного учреждения на текущие и плановые годы		4		
		ИТОГО:	**53**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы
инспектора отдела кадров

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	1		
1.2	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований		3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)		3		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.		3		
		ИТОГО:	**18**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9»января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по маркетингу

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, 1 балл	снижение	-1		
		увеличение или 100% успеваемость	1		
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствуют	1		
		наличие	-1		
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше	3		
		10 - 15%	2		
		5 - 10%	1		
	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WSR, в общей численности выпускников по данным профессиям и	До 50%	1		
		51-65%	2		
		66% и выше	3		
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников	2	10	
		наличие	1		
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством	наличие на международном	5		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	4	15	
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.6	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	10% и выше	3		
		5 - 10%	2		
		1 - 5%	1		
1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся	10% и выше	3		
		5 - 10%	2		

		До 5%	1		
1.8	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения:	свыше 60%	3		
		55 - 60%	2		
		50-55%	1		
1.9	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию	наличие	2		
1.10	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие	2		
		снижение	1		
		повышение	-1		
2.2	Наличие обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	наличие	-2		
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном	3		
		на всероссийском	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5		
		наличие на уровне «образовательного	1		
		наличие телестудии	1		
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных	3		
		победы в областных конкурсах	2		
		участие в социальных проектах	1		
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне	3		
		на российском уровне	2		
		на областном уровне	1,5		
		на муниципальном уровне или на уровне	1		
3.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров п/о, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного	90% и выше	2		

		70 - 90%	1,5		
		50 - 70%	1		
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного	1		
4.1	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более	3		
		от 50 до 100 учащихся	2		
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в	100%	2		
		свыше 80%	1		
4.3	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 1 балл за каждое здание (не	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3		
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
5.2	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончанию обучения от их общего числа в начале обучения	свыше 95%	2		
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	2		
		5 - 10%	1		
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих	имеется	3		

5.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением ГИА и комиссии по аккредитации)	на региональном уровне и выше	2		
		на уровне «образовательного	1		
5.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
5.7	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Самарской области	свыше 100%	2		
		90 - 100%	1		
5.8	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных	отсутствуют	2		
5.9	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме не менее 72 часов	имеется	1		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
6.3	Организация питания обучающихся	80% и выше	2		
		60 - 80%	1		
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку)	35% и более	2		
	объеме не менее 72 часов	25 - 35%	1		
7.2	Организация на базе Колледжа конкурсов	всероссийских и международных	3		
		областных	2		
7.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		
7.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше	2		
		5 - 15%	1,5		
		3 - 5%	1		
		ИТОГО:	**125,5**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности водителя

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений, претензий, жалоб работников по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствуют/наличие	2		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Отсутствие/наличие	5		
1.3	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение ПДД	Отсутствие/наличие	7		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
		ИТОГО	**17**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности секретаря

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений, претензий, жалоб работников по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствуют/наличие	2		
1.2	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.3.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	предоставление	4		
1.6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 более 3-х человек - 5 На региональном - 4 более 3-х человек - 6	8		
1.7.	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
		ИТОГО	**26**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности
педагога-библиотекаря, руководителя физ.воспитания

	Наименование критерия	Результаты	Самоо-ценка	Оценка	Итог
1.1	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3		
		на уровне области	2		
1.2	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном	3		
		на всероссийском	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5		
		наличие на уровне «образовательного округа»	1		
1.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
		на уровне «образовательного	1		
1.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.6.	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
		ИТОГО	**16**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности заведующего здравпунктом

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	3		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	отсутствуют	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	отсутствует	3		
1.5	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременн	2		
1.6	Качественное и своевременное оформление журналов предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставле ние	3		
	ИТОГО		**16**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности заведующего складом

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	отсутствуют	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	отсутствует	3		
1.5	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.6	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/ непредставление	1		
1.7	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3		
		ИТОГО	**15**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.
(Ф.И.О)

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности юрисконсульта

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного	1		
1.2.	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к		3		
1.3	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
1.4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение ПДД	Отсутствие/наличие	7		
1.5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.6	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	отсутствуют	3		
1.7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
		ИТОГО	**22**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности коменданта общежития, уборщика служебных помещений, дворника, сторожа, вахтера, слесаря-сантехника, электромонтёра, плотника, слесаря-ремонтника, гардеробщика, столяра

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	отсутствуют	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3		
		ИТОГО	**12**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности специалиста по охране труда

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	отсутствуют	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
		ИТОГО	**15**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО
«ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заведующего учебной частью

_____

_____
(Ф.И.О)

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	2		
1.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		5		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях на уровне области	3 2		
		ИТОГО	**24**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО
«ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы
заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях на уровне области	3 2		
1.9	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствуют	3		
1.10	Доля рабочих мест преподавателей, оснащенных компьютерами с доступом в АСУ РСО Самарской области от 50 до 70 %- 1 балл, 70-90% - 1,5 балла и выше – 2 балла.		2		
1.11	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием: свыше 80 % - 1 балл, 100 % - 2 балла.		2		
1.12	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 1 балл за каждое здание (не более 3 баллов)		3		

1.13	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и		2		
1.14	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения		2		
1.15	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)		2		
1.16	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований		2		
1.17	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств		2		
1.18	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса		2		
1.19	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше		1		
1.20	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение		1		
			Итого:	**47**	

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заместителя директора по маркетингу

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше	3		
		10 - 15%	2		
		5 - 10%	1		
1.2	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	7% и выше	3		
		3 - 7%	2		
		1 - 3%	1		
1.4	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения	60% и выше	3		
		55 - 60%	2		
		50 - 55%	1		
1.5	Доля выпускников, получивших направления на работу в организации	свыше 70%	1		
		50 - 70%	0,5		
1.6	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
2.1	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более	3		
		от 50 до 100 учащихся	2		
2.2	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		

3.1	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	2		
		5 - 10%	1		
	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл;. -2 балла;. – 4 балла	от 25-50 чел.	1		
		от 51-100 чел	2		
		более 100 чел	4		
4.1	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих	имеется	3		
5.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
5.2	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	2		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
6.3	Организация на базе Колледжа конкурсов	всероссийских и международных	3		
		областных	2		
7.1	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше	2		
		5 - 15%	1,5		
		3 - 5%	1		
		ИТОГО	**64**		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

Утвержден
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заместителя директора по воспитательной работе

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников	2		
		наличие	1		
1.2	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.3	Участие обучающихся в научно-практических конференциях	на всероссийском и международном уровне	2		
		на уровне области	1		
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие	2		
		снижение	1		
		повышение	-1		
2.2	Наличие обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	наличие	-2		
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном	3		
		на всероссийском	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного	1,5		
		наличие на уровне «образовательного округа»	1		
		наличие телестудии	1		
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных	3		
		победы в областных	2		
		участие в социальных	1		
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне	3		
		на российском уровне	2		

		на областном уровне	1,5		
		на муниципальном уровне или на уровне «образовательного	1		
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100%	2		
		свыше 80%	1		
4.3	Создание за счет внебюджетных средств Колледжа условий доступности зданий для обучения лиц с ОВЗ	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3		
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
5.2	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончанию обучения от их общего числа в начале обучения	свыше 95%	2		
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
5.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
6.3	Организация питания обучающихся	80% и выше	2		
		60 - 80%	1		
7.2	Организация на базе Колледжа конкурсов	всероссийских и международных	3		
		областных	2		
		колледжных	1		
		ИТОГО	74		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности инженера-программиста, сетевого администратора

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.2	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ обучающихся в научно-практических конференциях	на всероссийском и международном уровне	2		
		на уровне области	1		
1.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне	3		
		на всероссийском	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного	1,5		
		наличие на уровне «образовательного	1		
		наличие телестудии	1		
1.4	Проведение мастер-классов, презентаций	на всероссийских и международных	3		
		победы в областных конкурсах	2		
		На уровне образовательного	1		
1.5	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области	своевременное	2		

1.6.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
1.5.	Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4		
1.6.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся)	выполнено	3		
1.7	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации	имеется	3		
1.8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	3		
7.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		

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

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «9» января 2018 г. № 06-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заведующего отделением, начальника учебно-производственных мастерских

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию (баллы)	Количество набранных баллов	Отметка руководителя	Максимальное значение
	Позитивные результаты образовательной деятельности				
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине	отсутствие неуспевающих - 3 положительная динамика - 1			3
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, выставках (в зависимости от уровня)	На уровне города - 2 На уровне области - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да / нет			3
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет 15% и выше, успешная работа по подготовке обучающихся к процедуре независимой сертификации профессиональных квалификаций	Да / нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и /или сфере услуг	Да / нет			3
6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 более 3-х человек - 5 На региональном - 4 более 3-х человек - 6 На федеральном - 5 более 3-х человек - 8			8

7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, (кроме конкурса профессионального мастерства), фестивалях, выставках, концертах, творческих конкурсах и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
	Итого				**30**
	Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий				
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности колледжа (за отчётный период)	3 (приложить копию)			5
11	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Полностью сформирован - 14 (РУП, КТП, методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов) Частично сформирован - 9 (РУП, КТП, методические рекомендации по выполнению ЛПЗ)			14
	Итого:				**19**
	Дополнительные показатели.				
12	Участие педагога в научно-методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта: - личные победы в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, выставках и т.п. - организация, руководство предметными олимпиадами, конкурсами, "круглыми столами" и др.	международные - 5 всероссийские – 4 региональные, областные, городские -3 внутри колледжа - 1			5
13	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50 % (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)				3
14	Наличие персональных достижений				2

	обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида				
15	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)				3
16	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности				3
17	Организация и участие в профориентационных мероприятиях				4
18	Работа по программам углубленного обучения	1-2 программы – 5 балла, 3-4 программы – 7 балла, 5 и более 5 программ – 10 баллов			10
19	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно			2
	Итого:				**32**
	ИТОГО				**81**

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

Подпись руководителя: _____ /_____/ м.п.

Приложение № 3 к коллективному договору
ГАПОУ СО "ТИПК" на 2018–2021 г.г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК" _____ М.В. Васильева
Протокол № ___ от «___»_____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО «ТИПК»
_____ С.Н.Чернова

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области
«Тольяттинский индустриально-педагогический колледж»

Подписав настоящее соглашение по охране труда, Работодатель в течение 2015-2018 г.г. обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Приложение № 4 к коллективному договору
ГАПОУ СО "ТИПК" на 2018–2021 г.г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «ТИПК»
_____ С.Н. Чернова
пр. № _____ от _____

Н О Р М Ы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам колледжа

№ пп	Основание	Профессия или должность/вид работы	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (един., компл.)
1.	п.24 прил. VII ТН-4	Заведующий здравпунктом	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	2 2 2
2.	п.31 ТН-1	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар
3.	п.7 ТН-1; п.26 прил. VIII ТН-4	Архив	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 3 пары до износа
4.	п.30 ТН-1; п.21 ТН-3; п.27 прил. VIII ТН-4	Педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
5.	п.19 ТН-1; п.35 прил. VIII ТН-4	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1
6.	п.11 ТН-1; п.2 ТН-2	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 12 пар дежурные 1
7.	п.162 ТН-1	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с	1 1 комплект 2

			нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа до износа
8.	п.127 ТН-1	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 12 пар до износа до износа дежурные
9.	п.148 ТН-1; п.81 прил. VIII ТН-4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ прорезиненный Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки шерстяные Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 дежурный 1 пара 1 пара 1 пара 12 пар 2 пары до износа до износа до износа до износа 1 на 1,5 года 1 пара на 3 года
10.	п.148 ТН-1	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ прорезиненный Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки шерстяные Перчатки хлопчатобумажные Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Костюм на утепляющей прокладке	1 дежурный 1 пара 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар 2 пары 6 пар до износа до износа до износа 1 на 1,5 года

			Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
11.	п.189 ТН-1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудо-вания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа
12.	п.163 ТН-1; п.84 прил. VIII ТН-4	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием *При наружных работах:* Костюм хлопчатобумажный Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Полушубок Валенки Галоши на валенки	1 1 пара 12 пар 1 дежурный 1 на 2 года дежурный 1 пара на 4 года 1 пара на 2 года
13.	п.84 прил. VIII ТН-4	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
14.	п.23 ТН-1; п.38 прил. VIII ТН-4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый с капюшоном *На наружных работах зимой дополнительно:* Костюм на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 2 1 пара 6 пар дежурный 1 на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
15.	п.171 ТН-1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1

			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
16.	п.17 ТН-1; п.101 прил. VIII ТН-4	Руководитель практики в мастерской сварочных работ (электросварщик ручной сварки)	Костюм брезентовый или костюм сварщика Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты искр и брызг расплавленного металла Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты искр и брызг расплавленного металла Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее *На наружных работах зимой дополнительно:* Костюм на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 1 пара 1 пара дежурные дежурный 6 пар до износа 12 пар до износа до износа до износа 1 на 2 года 1 пара на 4 года 1 пара на 2 года
17.	п.152 ТН-1; п.79 прил. VIII ТН-4	Руководитель практики в мастерской слесарных работ (слесарь по ремонту автомобилей)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги кирзовые или Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные *На наружных работах зимой дополнительно:* Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 6 пар до износа до износа до износа 1 на 2 года 1 пара на 3 года
18.	п.104 ТН-1	Руководитель практики в мастерской отделочных работ (отделочник)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском	1 2 1 пара

			Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	до износа 6 пар до износа до износа
19.	п.47 ТН-1	Руководитель практики в мастерской каменных работ (каменщик)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	1 2 1 пара до износа 6 пар до износа до износа

Основание:

1. Статья 221 Трудового Кодекса РФ;
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742);
3. **ТН-1** - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";
4. **ТН-2** – Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. № 357н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";
5. **ТН-3** - Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты";
6. **ТН-4** - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;
- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

б) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противошумные или вкладыши противошумные со сроком носки "до износа";

в) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки "до износа";

г) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

д) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

е) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работникам, которым Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работникам всех профессий и должностей, предусмотренных Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты руководитель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

7. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает в соответствии с Типовыми нормами перечень средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги для соответствующих рабочих мест, обеспечивающих защиту работников от ожогов второй степени, с учетом уровня защиты средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги с суммарной предельной величиной падающей энергии, превышающей фактическую.

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"

_____ М.В. Васильева

Протокол № _____

от "_____" _____ 2018 г.