

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2018-2021 г.г.

ПРИНЯТЫ на общем собрании
(конференции работников и
обучающихся) ГАПОУ СО "ТИПК"
«09» сентября 2019 года
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:	87 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, 2019 г.

1. СТОРОНЫ

коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области "Тольяттинский индустриально-педагогический колледж" (далее – колледж), руководствуясь статьями 36 и 43 Трудового кодекса РФ, **договорились:**

1. Пункт 1.2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

2. Пункт 1.3 коллективного договора исключить.

3. Пункт 1.5 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

4. Абзац третий пункта 5.1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

5. Пункт 6.4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора как без ограничения срока, так и на любой согласованный ими срок.

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

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

6. Пункт 6.12.3 коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, 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".

7. Пункт 6.12.4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

8. Пункт 6.20 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

9. Пункт 7.4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

10. Пункт 7.8 коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

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

11. Абзац второй пункта 7.14 коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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".

12. Абзац второй пункта 10.12 коллективного договора изложить в следующей редакции:

"- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен статьей 372 ТК РФ),".

13. Изменения в коллективный договор вступают в силу с момента их подписания обеими сторонами договора и действуют до окончания срока действия коллективного договора. Все остальные положения коллективного договора остаются неизменными.

2. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка (новая редакция).
2. Положение о заработной плате работников колледжа (новая редакция).

3. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель

Директор ГАПОУ СО "ТИПК"



С.Н. Чернова

" 9 " сентября 2019 г.

Представитель работников

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"

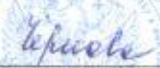
М.В. Васильева

" 9 " сентября 2019 г.

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО "ТИПК"



 С.Н. Чернова
от «09» сентября 2019 г. № 284-од

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

ПРИНЯТЫ конференцией работников
и обучающихся ГАПОУ СО "ТИПК"
Протокол № 2 от «09» сентября 2019 г.
Председатель конференции работников
и обучающихся, директор колледжа

 С.Н. Чернова

1. Общие положения

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

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

2. Приём и увольнение работников колледжа

2.1. Для работников колледжа работодателем является колледж.

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

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

2.6. 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.

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

2.8. 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.

2.9. 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 четырёх месяцев или постоянно, работодатель с его согласия переводит на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в колледже соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с 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 влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

2.10. 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 учётом мнения представительного органа работников колледжа.

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

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

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

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15. 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 статьей 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 продлён 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;

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с ИПРА инвалида;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- предоставлять в установленном законодательством РФ информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- своевременно и в полном 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.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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. Привлечение работника-инвалида к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время допускается только с его согласия и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья.

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.

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

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 по его вине 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. 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.

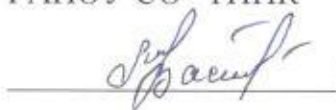
10.6. Педагогические и инженерно-технические работники колледжа, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, согласно пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса 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 ОРГАНИЗАЦИИ

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"



М.В. Васильева

Протокол № 2
от «09» сентября 2019 г.

**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.

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	Водитель	10 дней
2	Главный бухгалтер	3 дня
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3 дня
4	Заместитель директора по финансовым и кадровым вопросам	3 дня
5	Комендант	10 дней
6	Медицинская сестра	10 дней
7	Секретарь руководителя	3 дня
8	Специалист (инспектор) по кадрам	3 дня
9	Юрисконсульт	5 дней

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

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



УТВЕРЖДАЮ
директор ГАПОУ СО «ТИПК»

С.Н. Чернова

09 августа 2019 г. № 229-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате работников колледжа

2019 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 внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г.№ 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. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

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

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

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

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

z - порядковый номер периода;

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

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

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году.

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

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

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю Колледжа из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами Колледжа.

3. Структура фонда оплаты труда

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

- базовой части ($\text{ФОТб} = \text{ФОТб.спо} + \text{ФОТб.нпо}$) в размере 64,63% от фонда оплаты труда работников;

- специальной части ($\text{ФОТсп} = \text{ФОТсп.спо} + \text{ФОТсп.нпо.}$) в размере 9,54% от фонда оплаты труда работников;

- стимулирующей части ($\text{ФОТст} = \text{ФОТст.спо} + \text{ФОТст.нпо.}$) в размере 25,83% от фонда оплаты труда работников;

(Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда)

- ФОТмрот - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

$$\text{ФОТот} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп} + \text{ФОТст} + \text{ФОТмрот}$$

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

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:

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

где:

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

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

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

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

4. Должностные оклады работников Колледжа

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

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

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

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями размеров оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.5. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

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

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной

нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта

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

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

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени,

установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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 – 4% должностного оклада; ТК РФ ст. 147;

- 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 сверхурочную работу – в двойном размере; ТК РФ ст. 152. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

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

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

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

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

- педагогическим работникам за 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 сделанной работы, 7% должностного оклада - паспортизация 3 степени, 10% должностного оклада – паспортизация 2 степени;
- за руководство групп преподавателей профессиональных образовательных программ (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.
- ежемесячная выплата в размере 100 рублей педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- ежемесячная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;
- ежемесячная выплата в размере 1500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.

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 внесении 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, бухгалтеров, должностей работников учебно-вспомогательного персонала, должностей обслуживающего персонала устанавливаются на основе рекомендаций министерства образования 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 1 полугодие и 2 полугодие до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом по форме, утверждённой приказом директора колледжа.

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

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

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

6.2.4.3. Критерий 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 устанавливается на квартал или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, 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 работы, 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:

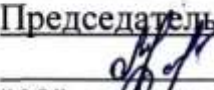
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (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

Председатель профсоюзной организации

 М.В. Васильева

"09" августа 2019 г. протокол № 4

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 (без учета доплаты до МРОТ), реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена состоит из:

- базовой части в размере 64,91% от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;
- специальной части в размере 8,37 % от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;
- стимулирующей части в размере 26,72 % от ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена;

ФОТ по программам подготовки специалистов среднего звена:

- технического и естественно-научного профиля:
 $(710\text{чел} \cdot 37193 / 12\text{мес.} \cdot 8) + (684\text{чел.} \cdot 37193 / 12\text{мес.} \cdot 1) + (684\text{чел.} \cdot 37634 / 12 \cdot 3) = 26161 \text{ тыс. руб.}$

ФОТ работников общежитий рассчитывается исходя из следующих показателей:

$(11280 \cdot 64\text{чел.} \cdot 0,13\text{ст.} \cdot 1,302 \cdot 8\text{мес.}) + (11280 \cdot 64\text{чел.} \cdot 0,13\text{ст.} \cdot 1,302 \cdot 4\text{мес.}) = 1466 \text{ тыс.руб.}$, в том числе:

- по программам подготовки специалистов среднего звена в сумме 1466 тыс. руб.

Таким образом, общий фонд по программам подготовки специалистов среднего звена определяется следующим образом:

$26161 \text{ тыс.руб.} + 1466 \text{ тыс.руб.} = 27627 \text{ тыс. руб.}$

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

- базовой части в размере 62,58% от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- специальной части в размере 18,26 % 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:

$(103\text{чел} \cdot 33703 / 12\text{мес} \cdot 8) + (123\text{чел} \cdot 33703 / 12\text{мес} \cdot 1) + (123\text{чел} \cdot 33839 / 12\text{мес} \cdot 3) = 3700 \text{ тыс.руб.}$

Таким образом, общий фонд по программам подготовки квалифицированных рабочих, составляет 3700 тыс.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 = 27627 тыс.руб. + 3700 тыс.руб. = 31327 тыс.руб., который состоит из:

- базовой части в размере 64,63% от общего ФОТ;
- специальной части – 9,54% от общего ФОТ;
- стимулирующей части - 25,83% от общего ФОТ.

**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	0

	рабочих и специалистов, (- 3) балла	
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, 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	3
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	5

	6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	
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 (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 федеральном или региональном уровне	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 производстве	имеются	1
12	Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или международном уровнях на уровне области	2 1
13	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1
14	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3
15	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) Колледжа или на базе Колледжа	увеличение (сохранение)	1
16	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствуют	3
17	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2
18	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	уменьшение/увеличение	3/0
19	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие/наличие	3/0
20	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение ПДД	отсутствие/наличие	7/0
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 отчетности	Предоставление / непредставление	1
5	Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4

6	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3
7	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		4
8	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой		3
ИТОГО			74

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

№ п/ п	Критерий оценивания	Значение по критерию (баллы)	Коли честв о набра нных балло в	Отме тка руков одите ля	Макс ималь ное значе ние
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине	отсутствие неуспевающих - 3 положительная динамика - 1			3
2	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров п/о и преподавателей специальных дисциплин)	Да / нет			3
3	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	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
4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да / нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве	Да / нет			3
6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне города - 2 На уровне области - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, (кроме конкурса профессионального мастерства), фестивалях и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5

	призёров)				
	Итого				30
	Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий				
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности колледжа (за отчётный период)	3 (приложить копию)			5
9	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	Имеются (перечислить)			6
	Итого:				11
	Дополнительные показатели.				
10	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности				3
11	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях				4
12	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно			2
	Итого:				9
	ИТОГО				50

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

**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 и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и 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 отчетности	Предоставление/непредоставление	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		3		
ИТОГО:			21		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

м.п.

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 и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и 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/непредоставление	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		3		
ИТОГО:			21		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
м.п.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности заместителя директора по финансовым и
кадровым вопросам, главного 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 – «дорожная карта»)		4		
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		3		
1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	3		
1.6	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		1-5		
ИТОГО:			20		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

**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 ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.3	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой		3		
1.4	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	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 отчетности	Предоставление/непредоставление	1		
1.7	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.		3		
ИТОГО:			15		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

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

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Самоо ц	Оцен ка	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 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	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	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	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	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных	отсутствуют	2		
5.8	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме не менее 72	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 образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства)	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:		123,5		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «09» августа 2019 г. № 229-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности водителя**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
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 «09» августа 2019 г. № 229-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности секретаря**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
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 отчетности	предоставление	4		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
ИТОГО			16		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «09» августа 2019 г. № 229-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самоо- ценка	Оцен- ка	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	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на международном уровне	3		
		на всероссийском уровне	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) в 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 округа»	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 отчетности	Предоставление/непредоставле- ние	1		
		ИТОГО	16		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «09» августа 2019 г. № 229-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности заведующего здравпунктом

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
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 (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	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 предоставления сведений и отчетности	предоставление/непредоставление	3		
ИТОГО			16		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «09» августа 2019 г. № 229-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 (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	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 отчетности	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.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
от «09» августа 2019 г. № 229-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) деятельности юрисконсульта**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Наличие достижений (награды, гранты) в 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 должностным обязанностям		3		
1.3	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	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 и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	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 «09» августа 2019 г. № 229-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	Итого
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 (в рамках	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 «09» августа 2019 г. № 229-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 (в рамках	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 отчетности	Предоставление/непредставление	1		
ИТОГО			15		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заведующего учебной частью**

(Ф.И.О)

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
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/непредоставление	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	3		
		на уровне области	2		
	ИТОГО 21				

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
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 отчетности	Предоставление/непредоставление	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	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с		2		
Итого:			24		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
м.п.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заместителя директора по маркетингу

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самоо ц енка	Оценк а	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	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	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	Невыполнено/выполнено	0/3		
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		
		ИТОГО	26		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

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		
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 несовершеннолетних 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	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 округа»	1		

3.2	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		
4.1	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100%	2		
		свыше 80%	1		
4.2	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	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончании обучения от их общего числа в начале обучения	свыше 95%	2		
5.2	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		
5.3	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		
ИТОГО			33		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
М.П.

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	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 и международном уровне	3		
		на уровне области	1		
1.2	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области	своевременное	2		
1.3	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		
1.4	Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
ИТОГО			16		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

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

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию (баллы)	Колич ество набра нных балло в	Отмет ка руков одите ля	Макси мальн ое значе ние
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине	отсутствие неуспевающих - 3 положительная динамика - 1			3
2	Результаты участия работника 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 не менее 10%	Да / нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве	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 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					
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности колледжа (за отчётный период)	3 (приложить копию)			5
9	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	Имеется (перечислить)			6
Итого:					11
Дополнительные показатели.					
10	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности				3
11	Организация и участие в профориентационных мероприятиях				4
12	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно			2
Итого:					9
				ИТОГО	50

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.