

От работодателя:  
Директор ГБПОУ «СПК»



*О.Н. Шилыева*  
О.Н. Шилыева

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «СПК»

*А.В. Григорьев*  
А.В. Григорьев

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области  
«Сызранский политехнический колледж»  
на 2024-2027 годы

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 02632024  
от «02» 05 2024 г.  
*Консультант Н.А. Мусоф*  
(Подпись, Ф.И.О.)

*Мусоф*

Принято Конференцией ГБПОУ «СПК»  
Протокол от 27.04.2024 № 1

г. Сызрань, 2024 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Самарской области «Сызранский политехнический колледж» (далее – Работодатель или Учреждение) и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский политехнический колледж» (далее – работники) и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения Учреждения и работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз или уполномочить иного представителя из числа работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Учреждения в течение пяти рабочих дней после его подписания. Представители работников Учреждения обязуются разъяснять работникам Учреждения положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе сократить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года, до 31.12.2027.

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

## **2. Трудовой договор, высвобождение работников и содействие их труду**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. О внесении изменений в условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), а также о введении новых норм труда, работник должен уведомляться работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.5. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения производится с учетом мнения профсоюза.

2.7. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Учреждения 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 лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);
- лицам, проработавшим в Учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам).

2.8. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в Учреждении в течение шести месяцев после увольнения.

### **3. Профессиональное образование и обучение**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость получения профессионального образования, дополнительного образования, профессионального обучения кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения представителей работников определяет формы, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников Учреждения для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.2. Организовывать профессиональное образование, дополнительное образование, профессиональное обучение по графику, утвержденному на текущий год.

3.2.3. В случае направления работника Учреждения для получения дополнительного образования, профессионального обучения, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник Учреждения направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам Учреждения, совмещающим работу с получением образования по программам следующих

уровней: высшего образования, (бакалавриат, специалитет, магистратура); высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук; среднего профессионального образования; среднего общего образования, основного общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения, в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам Учреждения обучающимся (при условии отсутствия академических задолженностей) в организациях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, и др. при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ также работникам Учреждения, получающим второе профессиональное образование, профессиональное обучение (если оно соответствует профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием). Финансирование может осуществляться при наличии внебюджетных средств, в полном или пропорциональном размере.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников Учреждения определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, расписанием учебных занятий, графиком работы, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников Учреждения и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

В эпизодических случаях возможна работа за рамками нормальной продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя и в соответствии со статьей 101 ТК РФ.

4.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за должностной оклад, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником Учреждения и Работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до

18 лет), для инвалидов, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по просьбе женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 или 3-х лет.

4.1.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования учебного времени обучающихся и рабочего времени преподавателей. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

4.1.4. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами (годовым, месячным) Учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать для других направлений педагогической работы по своему усмотрению. Работодатель обязан ознакомить работников Учреждения с годовым и месячным планом работы Учреждения до начала учебного года и месяца соответственно.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника Учреждения, 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.

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

4.1.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника Учреждения и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.1.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

4.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работника Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник Учреждения должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска, выплата компенсаций

производится с согласия работника Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять работникам Учреждения отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и дополнительными приказами. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам Учреждения возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.3. Допускается в исключительных случаях перевод работников на дистанционный режим работы, а обучающихся на дистанционное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий.

На период дистанционной работы в домашних условиях работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией, в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленным правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

За работниками на период дистанционной работы сохраняется порядок начисления заработной платы в соответствии с трудовым договором.

Работники для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия с Работодателем используют сеть Интернет и мобильную связь.

Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определяются правилами статьи 312.3 ТК РФ

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником Учреждения не предусмотрено иное.

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

5.3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате, не учитываются следующие периоды:

5.3.1. время нахождения работника Учреждения в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;

5.3.2. время нахождения работника Учреждения в отпуске без сохранения заработной платы;

5.3.3. время нахождения работника Учреждения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, трехлетнего возраста;

5.3.4. период временной нетрудоспособности;

5.3.5. период, в течение которого работник Учреждения был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

5.3.6. период, в течение которого работник Учреждения отсутствовал на работе без уважительной причины.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Если данные числа приходятся на выходной или праздничный день, то выплаты производятся накануне.

5.5. В случаях, когда размер должностного оклада работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

– при присвоении почетного звания, ученой степени по профилю профессиональной деятельности - со дня присвоения.

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

5.6. В целях материальной поддержки педагогических работников Учреждения, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.7. В случае истечения у педагогического работника Учреждения срока действия квалификационной категории за один год до наступления



права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.8. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.9. Установление, начисление и выплата заработной платы осуществляется согласно Положению об оплате труда работников Учреждения.

5.10. Средняя месячная заработная плата преподавателям Учреждения выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также периода каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

## **6. Гарантии и компенсации.**

6.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

6.1.1. Выплачивает педагогическим работникам Учреждения, в том числе руководящим работникам Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей ежемесячно (до изменения данного размера законодательно), а также обеспечивает бесплатно работников Учреждения использованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

6.1.2. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения, уходящим на пенсию по старости и проработавшим в Учреждении не менее 10 лет.

6.1.3. Поощряет материально работников Учреждения в связи с их юбилейными датами по приказам директора на основании представлений и ходатайств заместителей директора, начальников отделов, за счет внебюджетных средств.

6.1.4. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети).

6.1.5. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 (двух) календарных дней педагогическим работникам-инвалидам при наличии внебюджетных средств.

6.1.6. Педагогическим работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении более 10 лет, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года (неоплачиваемый).

6.1.7. Работники Учреждения имеют право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрация брака работника, детей работника – до 5 календарных дней;

– смерть близких родственников – до 5 календарных дней.

6.1.8. В целях организации мероприятий по оздоровлению сотрудников ГБПОУ «СПК», работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем предоставляются дополнительные выходные дни продолжительностью два календарных дня с сохранением за работником заработной платы. Основанием для предоставления дополнительных выходных дней является соответствующий сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).

7.1.2. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны

труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий

или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ).

7.1.5. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1ТК РФ).

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1ТК РФ).

7.1.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей работников.

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

7.1.8. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на выборной основе должны входить представители работников.

7.1.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей за счет внебюджетных средств Учреждения.

7.1.10. Осуществлять совместно с представителями работников контроль выполнения норм по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на опасных условиях труда принимать меры к их устранению.

## 7.2. Работник обязуется:

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

## 7.3. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;



- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

## **8. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон**

8.1. Стороны договорились о том, что они:

8.1.1. Рассматривают в срок до 10 дней, возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

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

8.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств по Коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет. Процедура переговоров о продлении срока действия данного Коллективного договора и о внесении изменений начинается в срок не менее шести месяцев до окончания действующего Коллективного договора.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

3. Положение об оплате труда работников.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
на 2024-2027 гг.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области  
«Сызранский политехнический колледж»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский политехнический колледж» (далее – Учреждения) и регламентируют порядок деятельности, взаимодействие и взаимоотношения работников Учреждения в ходе образовательного процесса и иной деятельности.

1.2. Трудовая дисциплина в Учреждении основывается на сознательных, добросовестных и творческих отношениях работников к своим трудовым обязанностям. Соблюдение дисциплины в труде, бережное отношение к учебно-материальным ценностям, выполнение учебного режима и норм труда - самые необходимые правила и обязанности каждого члена коллектива работников Учреждения.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, трудовым договором, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и производственных условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям Правил применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.3. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, Коллективным договором.

**2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников  
Учреждения**

2.1. Прием на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

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

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, медицинскую книжку;
- з) решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске работника к педагогической деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям;
- и) письменное заявление о приеме на работу.

2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором на основании которого издается приказ о приеме на работу, в строгом соответствии с

условиями заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу доводится до сведения работника под роспись.

2.1.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника:

- с Уставом Учреждения;
- с настоящими Правилами;
- с Коллективным договором;
- с порученной работой, должностной инструкцией работника, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- с иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника;
- проинструктировать принятого работника по технике безопасности и производственной санитарии, охране труда и противопожарной безопасности.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - не более трех месяцев, а для заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера - не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника Учреждения, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа является для работника основной, за исключением случаев когда на работника информация о трудовой деятельности формируется в электронном виде. Трудовые книжки ведутся в соответствии с требованиями Порядка ведения и хранения трудовых книжек и хранятся в Учреждении.

2.1.9. На каждого работника Учреждения оформляется личная карточка формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника заводится личное дело, которое состоит из копий документов, необходимых при трудоустройстве: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица (при наличии), документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (для должностей, требующих специальных знаний или специальной подготовки);

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, материалы по результатам аттестации, выписки из приказов о назначении, переводе, поощрении, дисциплинарном взыскании и увольнении, оригиналы справки об отсутствии судимости, письменное заявление о приеме на работу.

Личное дело хранится в Учреждении в отделе кадров. После увольнения работника его дело остается в Учреждении и передается через определенное время на хранение в архив.

2.1.11. Трудовая книжка и личное дело директора Учреждения ведутся и хранятся в министерстве образования и науки Самарской области.

2.2. Отказ в приеме на работу:

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. К педагогической деятельности по программам среднего профессионального образования в Учреждении допускаются лица, имеющие право на занятие педагогической деятельностью, т.е. лица, в соответствии с п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.4. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности

2.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.6. Увольнение работников.

2.6.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.6.2. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае прекращения деятельности Учреждения, сокращения численности или штата работников Учреждение обязано не менее чем за 2 месяца до увольнения письменно предупредить об этом работника, а также сообщить в государственную службу занятости о предстоящем увольнении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. Увольнение в этом случае допускается, когда невозможно перевести работника, при его согласии, на другую работу (в том

числе с переподготовкой). В период срока предупреждения работник выполняет свои служебные обязанности, ему гарантируются условия и оплата труда, как и другим работникам.

2.6.3. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником по инициативе Работодателя до истечения действия трудового договора являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.6.4. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет. По взаимной договоренности трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение преподавателей в связи с сокращением учебной нагрузки производится после окончания учебного года.

2.7. При расторжении трудового договора директор Учреждения издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.8. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статьи Трудового кодекса РФ. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Работодатель в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом и уведомление о явке за трудовой книжкой. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.10. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель с его согласия переводит на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в



Учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.11. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение в Учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Учреждения, поручение работы на другом месте, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения условий трудового договора.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.13. О предстоящих изменениях работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.14. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении 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.

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

2.16. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях, соответствующих режиму рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

2.17. По истечении срока трудового договора он прекращается согласно пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.18. По инициативе работника трудовой договор расторгается в порядке, предусмотренном пунктом 3 части первой статьи 77 и статьи 80 Трудового кодекса РФ.

2.19. По инициативе Работодателя договор расторгается согласно пункту 4 части первой статьи 77, ст. 81 Трудового кодекса РФ.

### **3. Основные обязанности и права работников Учреждения**

3.1. Все работники Учреждения обязаны:

- соблюдать трудовое и иное законодательство Российской Федерации, Устав Учреждения, настоящие Правила и иные локальные акты Учреждения, а также законные требования и поручения;
- качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах,

квалификационных характеристиках, выполнять решения органов управления Учреждения, требования по охране труда и технике безопасности;

– бережно относиться к имуществу Учреждения, эффективно использовать оборудование, аппаратуру, станки, инструменты, содержать принятые под материальную ответственность мебель, учебное оборудование и приспособления в исправном состоянии, обеспечивать их сохранность и эффективное использование, а также поддерживать в аудиториях, на рабочих местах чистоту, обеспечивать выполнение установленных требований к качеству выполняемых работ и оказываемых услуг, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, экономно и рационально расходовать сырье, материалы и электроэнергию;

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

– выполнять установленные нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной безопасности;

– соблюдать трудовую дисциплину - основу порядка в Учреждении: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять все распоряжения Работодателя, использовать свое рабочее время для выполнения должностных обязанностей и порученного дела;

– поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

– систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию;

– строго следовать профессиональной этике, вести себя достойно, соблюдать правила этикета и установленные в обществе нормы поведения, не допускать распития спиртных напитков в Учреждении;

– незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности оборудования и имущества Учреждения;

– проходить периодические медицинские осмотры;

– выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством,

– при изменении персональных данных работник письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 календарных дней, и предъявляет оригиналы документов.

3.2. Педагогические работники Учреждения обязаны:

– составлять необходимую учебно-методическую документацию;

– вести на высоком научном уровне учебную и методическую работу и обеспечивать выполнение учебных планов и программ;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и педагогическое мастерство;
- вести профориентационную работу в образовательных учреждениях городского округа и области, осуществлять меры по сохранности контингента обучающихся Учреждения;
- проводить обучение и воспитание на высоком профессиональном уровне;
- самостоятельно определять формы и методы проведения учебных занятий, систематически вести учет успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- анализировать освоение обучающимися учебных программ дисциплин, профессиональных модулей, выявлять причины их неуспеваемости и вносить предложения по улучшению учебно-воспитательного процесса;
- уважать честь и достоинство обучающихся, воспитывать их в духе гуманизма и уважения к труду и закону;
- владеть высокими моральными качествами, не использовать свое служебное положение, учебный процесс в политических целях или для побуждения к действиям, которые противоречат Конституции и законам Российской Федерации;
- участвовать в заседаниях цикловых методических комиссий, Педагогического, Методического советов и других мероприятиях в соответствии с планами, утвержденными на учебный год, месяц.

3.3. Преподавателям Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий, экзаменационных сессий;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- в) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

3.4. Конкретные обязанности работников Учреждения определяются должностными инструкциями и положениями, которые утверждаются директором Учреждения.

3.5. Все работники Учреждения пользуются следующими правами и свободами:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленный Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;
- избирать и быть избранным в выборные органы, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности Учреждения, в том числе через органы самоуправления и общественные организации;
- защищать свою деловую репутацию, честь, достоинство;
- обжаловать приказы и распоряжения администрации Учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- получать необходимое организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;
- подавать заявление Работодателю о выдаче сведений о трудовой деятельности (получать сведения о трудовой деятельности) в Учреждении лично, либо на электронную почту Работодателя;
- в случае призыва работников Учреждения на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, обеспечение их трудовых прав регламентируется статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Педагогические работники, кроме прав, установленных п. 3.5. настоящих Правил, имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
  - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
  - получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом законодательством;
  - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;
- получение ежемесячной денежной выплаты в размере 1 500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам.

#### **4. Права и обязанности Работодателя**

4.1. Работодатель имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.2. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с законодательством РФ и Самарской области, Уставом и локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

4.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством РФ и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в Учреждении локальными нормативными правовыми актами.

4.4. Работодатель обязан:

4.4.1. Закрепить за каждым работником определенное место работы, своевременно знакомить преподавателей с расписанием учебных занятий, сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

4.4.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и отдыха, содержать в исправном состоянии помещения, отопление, освещение, вентиляцию, лабораторное (иметь необходимые материалы, обеспечивающие непрерывное ведение учебного процесса), компьютерное и иное оборудование.

4.4.3. Создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки, техники и перспектив их развития, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения и приемов труда.

4.4.4. Создать необходимые условия для труда. Принимать меры по обеспечению учебного процесса, культурно-воспитательной, физкультурно-массовой, оздоровительной работы необходимым материалом, оборудованием, инвентарем, инструментом.

4.4.5. Осуществлять контроль выполнения работниками возложенных на них обязанностей, настоящих Правил, Устава Учреждения, за выполнением рабочих учебных планов и программ, соблюдением расписания учебных занятий и экзаменационных сессий.

4.4.6. Своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы Учреждения; поддерживать и поощрять лучших работников Учреждения.

4.4.7. Обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Учреждения; выдавать зарплату работникам, в том числе компенсацию за книгоиздательскую продукцию.

4.4.8. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой, производственной дисциплины, в соответствии с трудовым законодательством принимать меры дисциплинарного воздействия.

4.4.9. В соответствии с требованиями законодательства, контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися, требований инструкции по охране труда и технике безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности.

4.4.10. Осуществлять меры по профилактике травматизма.

4.4.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации преподавателей и других работников Учреждения.

4.4.12. Решать вопросы о поощрении передовых работников, обеспечивать распространение передового педагогического опыта преподавателей.

4.4.13. Способствовать созданию в коллективе творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность, направленную на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечивать участие преподавателей, студентов в управлении учебным заведением, своевременно рассматривать критические замечания работников, студентов.

4.5. Работодатель обязан информировать работников о перспективах развития, изменении структуры и штатов Учреждения.

4.6. Работодатель осуществляет контроль за работой всего Учреждения и его работниками, посещение учебных занятий, мероприятий в соответствии с разработанными планами.

4.7. Работодатель возлагает на работников дополнительные обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных федеральным законодательством о труде.

4.8. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. В Учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени и времени отдыха работников:

5.2.1. Для педагогических работников, чья деятельность связана с учебно-преподавательским процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, при сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю. Режим работы устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий и начинается не менее чем за 15 минут до начала учебных занятий.

5.2.2. Для педагогических работников, чья деятельность не связана с учебно-преподавательским процессом, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, при сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю, для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю. Режим работы устанавливается следующим образом: с понедельника по пятницу с 8.00 до 16.00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48 часов. Для музыкальных руководителей продолжительность рабочего дня составляет 4 часа 48 минут, с режимом работы в соответствии с графиком проведения занятий.

5.2.3. Для всех работников, чья деятельность не связана с учебно-преподавательским процессом и педагогической деятельностью, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю со следующим режимом работы: с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00 часов, в пятницу – до 16.00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48 часов.

5.2.4. Для медицинских работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, при сокращенной продолжительности рабочего времени – 39 часов в неделю, по следующему графику работы: с понедельника по пятницу с 08.00 до 15.36 часов, в субботу с 08.00 до 13.00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48 часов, кроме субботы.

5.2.5. При выполнении отдельных видов работ в Учреждении работникам, работающим за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (более 36 или 40 часов в неделю), таким как воспитатели, дежурные по общежитию, сторожа, устанавливается режим рабочего времени в виде рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Для данной категории работников, устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяемый условиями:

- учетный период 06 месяцев;
- норма рабочего времени за учетный период для дежурных по общежитию, сторожей, определяется исходя из 40-часовой пятидневной рабочей недели, для воспитателей исходя из 36-часовой пятидневной рабочей недели и не должна превышать нормы рабочего времени за учетный период, для соответствующей категории работников, установленной в соответствии с производственным календарем, при этом еженедельный отдых предоставляется не менее 42 часов в неделю.

Время начала и окончания рабочей смены, чередование рабочих дней и дней отдыха определяется графиком работы. Оплата работы в общеустановленные выходные дни производится в одинарном размере, в праздничные дни в двойном размере.

Особые условия труда: работа в ночное время

При возникновении сверхурочных часов работы по окончании учетного периода, они либо оплачиваются за первые два часа в полуторном размере, а за все последующие в двойном размере часовой ставки, либо Работнику предоставляется дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно, согласно письменному заявлению Работника.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются часы работы сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника.

Отдел кадров осуществляет ежемесячный учет рабочего времени фактически отработанного каждым работником, которому установлен суммированный учет рабочего времени.

Работникам, таким как: воспитатели, дежурные по общежитию, сторожа, гардеробщики, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в соответствии с частью 3 статьи 108 ТК РФ предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных местах. Места для отдыха и приема пищи располагаются в комнате приема пищи, либо в столовой. Время,



предоставляемое работникам для отдыха и приема пищи включается в рабочее время.

5.2.6. Для гардеробщиков устанавливается:

- нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю;
- режим рабочего времени в виде рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- время начала и окончания рабочей смены, чередование рабочих дней и дней отдыха определяется графиком работы;

5.2.7. В исключительных случаях допускается перевод работников на дистанционный режим работы. На период дистанционной работы в домашних условиях работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией, в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленным правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

За работниками на период дистанционной работы сохраняется порядок начисления заработной платы в соответствии с трудовым договором.

Работники для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия с Работодателем используют сеть Интернет и мобильную связь.

Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определяются правилами статьи 312.3 ТК РФ

5.3. Заместитель директора по воспитательной работе и начальник административно-хозяйственного отдела обеспечивают и несут ответственность за:

- утверждение графиков работы на категории Работников указанных в п.п. 5.2.5, 5.2.6., с обязательным соблюдением нормы рабочего времени за установленный учетный период 6 месяцев;
- ознакомление Работников с графиками работы не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Учет рабочего времени ведется в табелях учета рабочего времени ответственными работниками.

5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается: преподавательская работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.6. Учебная нагрузка для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

5.7. Работодатель обязан организовать учет прихода на работу и ухода с рабочего места всех работников Учреждения. Работника, который явился на работу в нетрезвом состоянии, Работодатель не допускает до работы в этот день. В случае неявки по болезни работники Учреждения обязаны представить листок нетрудоспособности, выданный лечебно-профилактическим учреждением. При неявке преподавателя на учебные занятия Работодатель обязан немедленно принять меры по замене его другим преподавателем, а далее выяснить причину его неявки на работу.

5.8. Учебные занятия в Учреждении проводятся по расписанию учебных занятий, утвержденному директором Учреждения, которое составляется методическим отделом и согласовывается с заместителем директора по учебной работе. Расписание учебных занятий составляется в соответствии с действующим учебными планами на весь семестр и вывешивается на информационном стенде не позднее, чем за неделю до начала занятий. Нагрузка студентов обязательными учебными занятиями не должна превышать недельной нормы, определенной учебными планами, федеральными государственными образовательными стандартами. Сокращение продолжительности каникул не допускается.

5.9. До начала каждого учебного занятия и в перерывах между ними, преподаватели подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты.

5.10. Рабочее время преподавателя (без учета времени, необходимого для подготовки к занятиям и проверки письменных работ), классного руководителя определяется расписанием учебных занятий, а также утвержденными планами воспитательной и методической работы.

5.11. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств составляется на семестр ответственным лицом и утверждается директором Учреждения. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.12. Преподаватели во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период, в соответствии с утвержденными планами воспитательных и методических мероприятий, привлекаются к участию в работе цикловых методических комиссий, Педагогического и Методического советов, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждению календарно-тематических планов, рабочих программ, методических разработок, на педагогические чтения, семинары и ряд других мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование теоретических знаний преподавателей. Классные руководители в период зимних каникул организуют проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Председатели цикловых методических комиссий готовят учебно-методическую документацию к следующему семестру.

5.13. Вход в учебную аудиторию во время занятия запрещается до перерыва. В исключительных случаях правом входа в аудиторию пользуется директор Учреждения и его заместители. Посторонние лица (не работники Учреждения) могут присутствовать на занятиях только с разрешения директора или заместителя директора по учебной работе. Никому во время занятия не разрешается делать замечания преподавателям по поводу их работы. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должна быть обеспечена тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Контроль за началом и окончанием учебных занятий осуществляют заведующие отделениями. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время их проведения.

Запрещается в рабочее время и во время учебных занятий:

- отвлекать преподавателей от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- освобождать обучающихся для выполнения общественных поручений.

5.14. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим и руководящим работникам, чья деятельность связана с образовательным процессом, предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем до 15 декабря текущего года.

5.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода учебно-воспитательного процесса и подготовки Учреждения к учебному году.

5.16. Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

5.17. Ключи от всех учебных кабинетов или лабораторий должны находиться у дежурного вахтера и выдаваться лицам по списку, утвержденному начальником отдела по административно-хозяйственной работе.

5.18. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе Работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

5.19. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

5.20. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ).

5.21. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её отдельных подразделений.

5.22. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.24. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.25. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются Работодателем по письменному заявлению работника.

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Самарской области, штатным расписанием, а также Положением об оплате труда работников, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, успехи в обучении и воспитании, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения работников Учреждения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными и отраслевыми наградами;
- памятный подарок.

7.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе директора Учреждения, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрениям, к награждению общественными и государственными наградами, почетными грамотами, нагрудными знаками, а также для присвоения почетных званий.

## **8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются директором Учреждения.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников Учреждения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются. Срок действия дисциплинарного взыскания ограничивается одним годом при условии, что в это время работник снова не нарушит трудовую дисциплину.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Если работник добросовестно относится к выполнению своих обязанностей, не допускает нарушений трудовой дисциплины, то директор может снять взыскание досрочно на основании приказа.

## **9. Социальные льготы и гарантии**

9.1. При наличии достаточных внебюджетных средств, работодатель вправе оказать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- уходящим на пенсию по старости и проработавшим в Учреждении не менее 10 лет в размере до одного должностного оклада;
- смерть близких родственников - в размере до одного должностного оклада;
- к юбилейной дате рождения (35, 40, 45, 50, 55, 60 лет – по приказу директора);
- работникам из числа женщин к Международному женскому дню, по приказу директора;
- работникам из числа мужчин ко Дню защитника Отечества, по приказу директора.

9.2. Работникам Учреждения могут выплачиваться за счет внебюджетных средств компенсационные выплаты:

- компенсация стоимости санаторно-курортного лечения, амбулаторного или стационарного лечения; стоимости стоматологических услуг и зубопротезирования, медицинских диагностических манипуляций и лабораторных обследований, стоимости дорогостоящих лекарственных препаратов, хирургических операций. Данные компенсационные выплаты производятся при условии невозможности получения данных услуг за счет обязательного медицинского страхования, срочности лечения, отсутствия собственных средств на их приобретение. Размер данных выплат определяется приказом директора при наличии внебюджетных средств на лицевом счете Учреждения;
- компенсационные выплаты по командировочным расходам сверх норм, установленных законодательством, производятся по приказу директора в соответствии с Положением о командировках.

Данные компенсационные выплаты производятся в заявительном порядке с обязательным предоставлением документов, подтверждающих соответствующие расходы работников.

**Приложение № 2**  
к Коллективному договору  
на 2024-2027 гг.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ**  
**СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ,**  
**ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ**  
**ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ**  
**ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

№ п/п	№ п.п. Приложения № 1к Приказу от 17.12.2010 г. N 1122н	Наименование профессий, должностей	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	п.І, п.п. 1	Архивариус	Работы с различными видами производственной пыли (бумажной)	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 7		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
2.	п.І, п.п. 1	Водитель	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 9		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты	Очищающие кремы, гели и пасты - 200 мл
	п.ІІІ, п.п.10		Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, СОЖ на водной и масляной основе, растворами кислот, щелочей, солей, и другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
3.	п.І, п.п. 1	Мастер производственного обучения вождению транспортных средств) (категория «В»)	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 9		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты	Очищающие кремы, гели и пасты - 200 мл
4.	п.І, п.п. 1	Мастер производственного обучения вождению транспортных средств) (категория «С»)	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 9		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми	Очищающие кремы, гели и пасты - 200 мл

			загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты	
5.	п.І, п.п. 4	Преподаватель (электрогазосварщик, электросварщик)	Сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 8		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	п.ІІІ, п.п.10		Работы с различными видами производственной пыли (в том числе металлическая).	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
6.	п.ІІ, п.п. 7	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
7.	п.І, п.п. 4	Дворник	Наружные работы связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 7		Работы, с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	п.ІІІ, п.п.10		Негативное влияние окружающей среды	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
8.	п.І, п.п. 1	Педагог - библиотекарь	Работы с различными видами производственной пыли (бумажной)	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	п.ІІ, п.п. 7		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
9.	п.ІІ, п.п. 7	Заведующий хозяйством	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
10.	п.ІІ, п.п. 8	Механик	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)



	<b>п.III, п.п.10</b>		Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, и другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
11.	<b>п.II, п.п. 7</b>	Кастелянша	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
12.	<b>п.I, п.п. 2</b>	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы с растворами цемента, извести и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу) - 100 мл
	<b>п.II, п.п. 8</b>		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, клеи.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	<b>п.III, п.п.10</b>		Работы с органическими растворителями, лаками и красками, смолами, растворами цемента, извести, и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
13.	<b>п.I, п.п. 1</b>	Преподаватель (слесарь механосборочных работ)	Работы с техническими маслами, смазками,	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	<b>п.II, п.п. 8</b>		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14.	<b>п.I, п.п. 1</b>	Преподаватель (слесарь ремонту автомобилей)	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - 100 мл
	<b>п.II, п.п. 9</b>		Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, силикон	Очищающие кремы, гели и пасты - 200 мл
	<b>п.III, п.п.10</b>		Работы с нефтепродуктами, СОЖ на водной и масляной основе, растворами кислот,	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл

			щелочей, солей, и другими рабочими материалами	
15.	<b>п.II, п.п. 7</b>	Сторож (вахтер)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
16.	<b>п.II, п.п. 8</b>	Преподаватель (токарь-полуавтоматчик )	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, силикон, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
17.	<b>п.I, п.п. 2</b>	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу)- 100 мл
	<b>п.II, п.п. 7</b>		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	<b>п.III, п.п.10</b>		Работы с водой и водными растворами дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии - 100 мл
18.	<b>п.II, п.п. 7</b>	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях
19.	<b>п.II, п.п. 7</b>	Медсестра (фельдшер)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства, постоянно имеющиеся в санитарно-бытовых помещениях

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ**  
**СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ**  
**ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «СПК», ЗАНЯТЫМ НА**  
**РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А**  
**ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ**  
**УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

№ п\п	№ п.п.	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	п.7 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Архивариус	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	3 пары
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
2.	п. 11 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
	п. 1.2 Приложения к Приказу от 20.04.2006 N 297	Жилет сигнальный	1 шт.	
3.	п. 11 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N997н	Мастер производственног о обучения вождению транспортных средств) (категория «В»)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
	п. 1.2 Приложения к Приказу от 20.04.2006 N 297	Жилет сигнальный	1 шт.	
4.	п. 11 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Мастер производственног о обучения вождению транспортных средств	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	п.1.2 Приложения к Приказу от 20.04.2006 N 297	Жилет сигнальный	1 шт.	

5.	п. 17 Приложения к Приказу от 09.12.2014 №997н	Преподаватель (электрогазо- сварщик, электросварщик)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
			Ботинки (сапоги)кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
			или Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
			Боты (галоши) диэлектрические или коврик диэлектрический	дежурные
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Щиток (очки ) защитный термостойкий со светофильтром	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующие	до износа
6.	п. 19 Приложения к Приказу от 09.12.2014 № 997н	Гардеробщик	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	п. 23 Приложения к Приказу от 09.12.2014 № 997н	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			<i>При выполнении наружных работ зимой</i>	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
			Ботинки (сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
			Головной убор утепленный	1 шт.на2года
			Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
8.	п. 30 Приложения	Педагог-библиотекарь	Халат (костюм) для защиты от общих производственных	1 шт.

	к Приказу от 09.12.2014 N 997н		загрязнений и механических воздействий	
9.	п. 32 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Заведующий хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
10.	п. 38 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Механик	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	4 пары
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11.	п. 48 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Кастелянша	Костюм (халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
12.	п. 127 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Очки защитные	до износа
			Наплечники защитные	дежурные
13.	п. 135 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
14.	п.149 Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Преподаватель (слесарь механосборочных работ)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа

15.	<b>п.152</b> Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Преподаватель (слесарь ремонту автомобилей)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
			<i>При работе с этилированным бензином дополнительно:</i>	
			Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара
16.	<b>п.163</b> Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
17.	<b>п. 167</b> Приложения к Приказу от 09.12.2014 N997н	Преподаватель (токарь- полуавтоматчик)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
18.	<b>п. 171</b> Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Уборщик служебных помещений	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
19.	<b>п. 189</b> Приложения к Приказу от 09.12.2014 N 997н	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электро- оборудования	Костюм (халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
20.	<b>п. 7.22</b> Приложения к Приказу от 01.09.2010 N 777н	Медсестра (фельдшер)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.
			Тапочки кожаные	1 пара на 2 года

**Приложение № 3**  
к Коллективному договору  
на 2024-2027 гг.

**Положение об оплате труда работников**  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Самарской области  
«Сызранский политехнический колледж»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский политехнический колледж», именуемого далее по тексту - Учреждение.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Законом Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Самарской Области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», и постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 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 в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные Положения», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 16 июня 2021 года), приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерству образования и науки Самарской области», Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», иными нормативными правовыми актами Министерства Просвещения РФ, нормативными правовыми актами Самарской области, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим Положением, Уставом Учреждения.

1.3. Цель – совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.4. Задачи Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- исключение уравнительности в оплате труда;
- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Учреждения в целом.
- соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- индикативный подход к оценке качества труда;
- совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.5. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству или на условиях почасовой оплаты труда.

1.7. В настоящем Положении под основным местом работы понимается Учреждение, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.8. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными правовыми актами.

## **2. Система оплаты труда работников.**

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

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

2.3. В отношении отдельных работников может устанавливаться иная система оплаты труда: сдельная, комиссионная.

## **3. Оплата труда за счет средств областного бюджета.**

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета состоит из фонда оплаты труда работников Учреждения (выполнение государственного задания) в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося в части на оплату труда работников и фонда оплаты труда работников общежития Учреждения в соответствии с Приказами министерства образования и науки Самарской области.

3.2. Формирование бюджетного (выполнение государственного задания) фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося в части расходов на оплату труда работников.

3.3. Бюджетный (выполнение государственного задания) фонд оплаты труда работников Учреждения подразделяется на фонд оплаты труда педагогических работников и фонд оплаты труда административного персонала, а также учебно-вспомогательного персонала.

3.4. Заработная плата работников Учреждения 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. 3.4.1. В заработную плату работников Учреждения включается ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Совместителям данная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

3.4.2. В заработную плату работников Учреждения включается ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 (две тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам.

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

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

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

3.7. В фонд оплаты труда работников Учреждения включаются также выплаты из субсидий на иные цели.

#### **4. Условия, порядок и размеры назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда**

4.1. Выплаты из субсидий на иные цели.

4.1.1. В Учреждении устанавливаются иные обязательные выплаты педагогическим работникам из субсидий на иные цели за фактически отработанное время:

4.1.1.1. За классное руководство (кураторство) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам среднего профессионального образования, в том числе программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющими руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы за счет средств бюджета Самарской области, в сумме 5000 рублей.

Указанные выплаты за классное руководство (кураторство) осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного

вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

4.1.1.2. Ежемесячная денежная выплата молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области в размере и порядке, установленном законодательством.

4.1.1.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 (двух тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам.

4.1.1.4. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность в размере 15082,5 (Пятнадцать тысяч восемьдесят два рубля 50 коп.) за счет субсидии на иные цели из бюджета Самарской области.

4.1.1.5. Единовременная денежная выплата в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

4.1.1.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000(пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области.

4.1.2. За классное руководство (кураторство) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам среднего профессионального образования, осуществляющими руководство в группах заочной формы обучения, в сумме 2000 рублей.

При определении размера выплаты за классное руководство (кураторство) учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе данным Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты и их размеры:

4.4.1. доплата за работу в ночное время – 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00. Расчет производится исходя из месячной нормы. Входит в состав суммы расчета МРОТ.

4.4.2. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству РФ и Самарской области. Расчет производится исходя из месячной нормы. Входит в состав суммы расчета МРОТ.

4.4.3. доплата за сверхурочную работу по законодательству РФ и Самарской области. При расчете сверхурочных для работников с суммированным учетом рабочего времени часовая тарифная ставка определяется делением должностного оклада на среднегодовое нормативное количество часов. Доплата за данный вид работ выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4.4.4. доплата за совмещение профессий (должностей) по приказу директора – до 100% должностного оклада;

4.4.5. доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы по приказу директора – до 100% должностного оклада;

4.4.6. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, согласно приказу директора - до 100% должностного оклада отсутствующего работника;

4.4.7. доплата за выполнение работ различной квалификации, согласно приказу директора до 100% должностного оклада;

4.4.8. доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - до 25% должностного оклада;

4.4.9. доплата до МРОТ;

4.4.10. за уборку туалетов – до 20% должностного оклада. Входит в состав МРОТ.

4.5. В учреждении устанавливаются иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специальной части фонда оплаты труда:

4.5.1. доплата работникам, участвующим в реализации программ углубленной подготовки специалистов среднего звена, а также программы по профессиональной подготовке квалифицированных рабочих и служащих - 15% от должностного оклада;

4.5.2. доплаты за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами) и элементами инфраструктуры (отделами, отделениями, лабораториями, учебными группами, учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

4.5.2.1. за классное руководство (кураторство) – в размере 1000 рублей.

Указанные выплаты за классное руководство (кураторство) осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного

вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

4.5.2.2. проверку тетрадей и письменных работ по предметам: русский язык, математика, черчение, иностранный язык – до 15% от должностного оклада;

4.5.2.3. заведование учебным кабинетом, лабораторией, мастерскими - до 10% должностного оклада;

4.5.2.4. ЦМК – не менее 15% должностного оклада, максимально – 30% должностного оклада;

4.5.2.5. другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – по приказу директора Учреждения, в пределах имеющихся средств до 100% должностного оклада;

4.5.2.6. ежемесячная надбавка:

- за ученую степень доктора наук РФ – 20 % должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук РФ – 10% должностного оклада;
- почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы – 10% должностного оклада (за каждое);
- за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 10% должностного оклада;

4.6. При недостаточном количестве средств областного бюджета возможно установление данного вида надбавки и из средств областного бюджета и из внебюджетных средств одновременно.

4.7. Компенсационные и иные выплаты за счет специальной части бюджетного фонда оплаты труда директору Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы списочного состава работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, и не может превышать пятикратного размера.

Совместителям размер данного вида надбавок регламентируется приказом директора Учреждения в пределах имеющихся средств. Компенсационные и иные выплаты за счет специальной части бюджетного фонда оплаты труда директору производятся на основе законодательства РФ и Самарской области.

## **5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.**

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе настоящим положением, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и

количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

5.2. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются учредителем с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы списочного состава работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, и не может превышать пятикратного размера.

Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы списочного состава работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, и не может превышать четырехкратного размера.

5.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей 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, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

5.4. К надбавкам и премиям стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

5.5. Стимулирующая часть бюджетного ФОТ планово подразделяется на:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы в размере до 25% стимулирующей части бюджетного ФОТ;
- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в размере до 50% стимулирующей части бюджетного ФОТ;
- надбавка за выслугу лет по фактической потребности;
- премии и прочие стимулирующие выплаты в размере остатка после установления обязательных доплат и надбавок стимулирующей части бюджетного ФОТ.

Для объективной оценки распределения работникам Учреждения надбавок и премий, указанных в п. 5.4. (за исключением надбавки за выслугу лет) приказом директора создается экспертная группа, состоящая с обязательным участием представителя работников Учреждения - представителя первичной профсоюзной организации. Результаты распределения надбавок и премий отражаются в протоколе заседания экспертной группы, на основании которого директором Учреждения издается приказ.

5.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, указанных в п. 5.10. (в баллах), позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

5.7. Стоимость 1 (одного) балла рассчитывается, исходя из имеющейся стимулирующей части бюджетного ФОТ, и утверждается приказом директора Учреждения.



5.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

- по предоставлению заместителей директора, руководителей структурных или функциональных подразделений при условии резкого падения в показателях по предоставленным ранее критериям;
- наложение дисциплинарного взыскания за грубые нарушения трудовой дисциплины или поступки, не совместимые с моральным обликом работника образовательного учреждения, приведшие к ухудшению показателей работы работника.

5.10. Критерии эффективности труда и формализованных и качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников:

5.10.1. Заместитель директора по учебной работе

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)
1. Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	6	
2. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	6	
3. Доля обучающихся, участвующих во Всероссийском чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы» составляет не менее показателя, установленного учреждением	6	
4. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением*	6	
5. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
7. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю,	6	

междисциплинарному курсу		
8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
9. Выполнение контрольных цифр приема, 100%	6	
10. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4	1
На уровне учреждения	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
ИТОГО (макс)	60	

### 5.10.2. Заместитель директора по воспитательной работе

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)
1. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
2. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
3. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	3	
На уровне учреждения	4	1
На уровне округа	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3	
На уровне учреждения	4	1
На уровне округа	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
8. Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	6	
9. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	3	
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1

На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
10. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4 5 6	1 2 3
На уровне учреждения		
На уровне региона		
На уровне РФ		
<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>	

### 5.10.3. Начальник отдела по воспитательной работе

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс. балл (очное участие)</b>	<b>Макс. балл (заочное участие)</b>
1. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
2. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
3. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	3 4 5 6	1 2 3
На уровне учреждения		
На уровне округа		
На уровне региона		
На уровне РФ		
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3 4 5 6	1 2 3
На уровне учреждения		
На уровне округа		
На уровне региона		
На уровне РФ		
8. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4 5 6	1 2 3
На уровне учреждения		
На уровне региона		
На уровне РФ		
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	

#### 5.10.4. Начальник методического отдела

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)
1. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
5. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 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	6	
6. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
7. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
8. Выполнение контрольных цифр приема, 100%	6	
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	

#### 5.10.5. Начальник учебного отдела

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)

1.Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	6	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
3. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	6	
4. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	6	
6. Выполнение контрольных цифр приема, 100%	6	
7. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	6	
8. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4	1
На уровне учреждения	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	

#### 5.10.6. Начальник отдела по учебно-производственной работе и взаимодействию с рынком труда

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс. балл (очное участие)</b>	<b>Макс. балл (заочное участие)</b>
1. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии или специальности, в общей численности выпускников, не менее показателя, установленного учреждением	6	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
3. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	6	
4. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
5. Доля обучающихся, участвующих в движении «Профессионалы», составляет не менее показателя, установленного учреждением	6	
6. Общая численность обученных по программам профессионального обучения (без предъявления требований к уровню образования) по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам «Профессионалы», с учетом продолжительности программ не более 6 месяцев (действующий персонал предприятий/организаций, незанятое население, студенты и обучающиеся, не менее показателя, установленного учреждением	6	
7. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	6	

8. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4	1
На уровне учреждения	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	

#### 5.10.7. Преподаватель

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Макс. балл
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		<b>23</b>
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	4	4
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	4	4
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	2	2
1.4.	Повышение уровня профессионального мастерства	3	3
1.5.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	4	4
1.6.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	3	3
1.7.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам	3	3

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		Макс. балл
	несовершеннолетних за период обучения в колледже			
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся</b>			<b>26</b>
2.1.	<p>Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением</p> <p>На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ</p>	<p>Очное (дистанционное) участие</p>	<p>Заочное участие</p>	6
		3 4 5 6	1 2 3	
		+ 1 балл за каждого победителя и призера, но не более 6 баллов за пункт 2.1		
2.2.	<p>Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)</p> <p>На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ</p>	<p>очное (дистанционное) участие</p>	<p>заочное участие</p>	7
		3 4 5 6	1 2 3	
		+ 1 балл за каждого победителя и призера, но не более 7 баллов за пункт 2.2		
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством классного руководителя (педагогического работника)	<p>1 проект – 2балла 2 проекта – 4 балла</p>		4

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		Макс. балл
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	3		3
2.5.	Доля обучающихся, участвующих во Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы», составляет не менее 24%	3		3
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 50%	3 балла- 90% 2 балла- 50 % с приложением таблицы		3
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		<b>10</b>	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне  На уровне региона На уровне РФ	3 4		4
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	3		3
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	3		3
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		<b>16</b>	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	очное (дистанционное) участие	заочное участие	6



№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		Макс. балл
	На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3	
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	очное (дистанционное) участие	заочное участие	6
		3 4 5 6	1 2 3	
		+ 1 балл призовое место, но не более 6 баллов за пункт 4.2		
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	4		4
	<b>Итого</b>	<b>74</b>		<b>74</b>
<b>5.</b>	<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>			<b>17</b>
5.1.	Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей, «Россия-мои горизонты с приложением паспортов мероприятий	2  2		4
5.2.	Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека На уровне учреждения На уровне региона	3 6		6
5.3.	Участие в конкурсе «Классный руководитель года» На уровне учреждения На уровне региона	3 6		6
	<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>			<b>91</b>

5.10.8. Преподаватель-организатор ОБЖ

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс. балл (очное участие)</b>	<b>Макс. балл (заочное участие)</b>
1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	6	
2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	6	
3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
4. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
5. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
8. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	6	
9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
10. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
<b>ИТОГО (макс)</b>	<b>60</b>	
<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>		
<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Макс. балл</b>
11. Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)		16
11.1. Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей «Россия–мой горизонты» с приложением паспортов мероприятий	2 2	4
11.2. Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека		
На уровне учреждения	3	6
На уровне региона	6	
11.3. Участие в конкурсе «Классный руководитель года»		6

На уровне учреждения	3	
На уровне региона	6	
<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>		<b>76</b>

#### 5.10.9. Руководитель физического воспитания

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)
1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	6	
2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	6	
3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
4. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
5. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
8. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	6	
9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
10. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
11. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО (макс)</b>	<b>62</b>	
<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>		
<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Макс. балл</b>
12. Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)		

12.1. Доля обучающихся, удовлетворенных классными часами по результатам анкетирования 1 раз в семестр, составляет не менее 90%	3	3
12.2. Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей	2	2
12.3. Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
12.4. Участие в конкурсе «Классный руководитель года» На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>		<b>79</b>

#### 5.10.10. Мастер производственного обучения вождению транспортных средств

Критерии оценивания	Макс. балл (очное участие)	Макс. балл (заочное участие)
1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	6	
2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	6	
3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
4. Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)	6	
5. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
7. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	6	
8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
9. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
10. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по		

профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области	4	1
На уровне учреждения	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
11. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	3	
На уровне учреждения	4	1
На уровне округа	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
12. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
13. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ОГИБДД за нарушение правил дорожного движения	4	
ИТОГО (макс)	72	

#### 5.10.11. Педагог-библиотекарь

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	<b>Результативность деятельности педагога-библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки (информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	не менее 45 %	3
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	не менее 20 посещений	3
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающихся за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	не менее 12 книговыдач	3
1.4	Достижение средних значений читаемости обучающихся бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	не менее 10 книговыдач	3
1.5	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на	не менее 25% от общего количества обучающихся	4

	повышение читательского интереса, за отчётный период		
1.6	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	не менее 10% от общего количества обучающихся	3
1.7	Своевременная подготовка и сдача документации (информационно-аналитические материалы, отчеты, заявки) за отчетный период	Да/нет	5
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет	4
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период	не менее 3-х человек	3
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	не менее 10 разработок	3
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога-библиотекаря</b>		
4.1	Повышение уровня профессионального мастерства за отчетный период	Да/нет	2
4.2	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий за отчётный период	Не менее 2 мероприятий	1
4.3	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период	Не менее 1 конкурса	1
		<b>ИТОГО</b>	<b>38</b>

#### 5.10.12. Педагог-психолог

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%; 40%-59%; 60% и более	4
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	наличие положительного результата за отчетный период	3
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	по результатам отчетности	4
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	свыше 85%	2
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	на уровне ОО на уровне округа на уровне региона на уровне РФ	1 2 3 4
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на уровне ОО на уровне округа на уровне региона на уровне РФ	1 2 3 4
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-		2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85%	
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85%	2
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85%	2
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	не менее одной публикации	3
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет	2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		0
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер)	участник лауреат призер	1 2 3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер)	участник лауреат призер	1 2 3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	на уровне ОО на уровне округа на уровне региона на уровне РФ	1 2 3 4
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	не менее 1 программы	1 2 3 4
<b>ИТОГО</b>			<b>50</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>		
			<b>16</b>



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
4.1.	Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей, «Россия – мои горизонты» с приложением паспортов мероприятий	2 2	4
4.2.	Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
4.4.	Участие в конкурсе «Классный руководитель года» На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
	<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>		<b>66</b>

### 5.10.13. Социальный педагог

### 5.10.14. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	90 %	4
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100 %	4
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;	100 %	4

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Балл	
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутренний учёт, КДН, ПДН)		3	
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом		1	
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета		3	
1.4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	на уровне ОУ на уровне округа на уровне региона на уровне РФ +1 балл за каждого призера, но не более 6 баллов	очно	заочно
			2	1
			4	2
			5	3
			6	4
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%	3	
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%;	1	
		100%	2	
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%;	1	
		100%	3	
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое,	на уровне ОУ	очно	заочно

	входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	на уровне округа на уровне региона на уровне РФ +1 балл за каждого призера, но не более 6 баллов	2 4 5 6	1 2 3 4
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	до 85% 100%	2. 3	
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	участник благод. письмо дипломант лауреат призер	1 2 3 4 5	
<b>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Да/нет		3
		Итого		50
<b>5.</b>	<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>			
		16		
5.1.	Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей, «Россия – мои горизонты» с приложением паспортов мероприятий	2 2		4
5.2.	Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека На уровне учреждения На уровне региона	3 6		6
5.3.	Участие в конкурсе «Классный руководитель года» На уровне учреждения На уровне региона	3 6		6
	<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>			<b>66</b>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Не менее 1 программы	2
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности, обучающихся объединения дополнительного образования	Не менее 50%	4
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности, обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (в зависимости от уровня) На уровне ОУ На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	5-10%  1 2 3 4	4
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности, обучающихся объединения дополнительного образования	5%-10%;	4
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	5%-10%;	2
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации	На уровне учреждения не реже 1 раза в нед	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) На уровне ОУ На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	1 2 3 4	4
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): На уровне ОУ На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	1 2 3 4	4
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) На уровне ОУ На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	1 2 3 4	4
4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	Не менее 1 проекта	4
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие травм	2
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб	2
	Итого		50

#### 5.10.15. Педагог-организатор

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>	<b>Макс. балл (заочное участие)</b>
1. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
2. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
3. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
8. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	
<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>		
<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Макс. балл</b>
10. Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)		16

10.1. Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с использованием региональной составляющей, «Россия–мои горизонты» с приложением паспортов мероприятий	2 2	4
10.2. Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
10.4. Участие в конкурсе «Классный руководитель года» На уровне учреждения На уровне региона	3 6	6
<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>		<b>66</b>

#### 5.10.16. Старший методист

Критерии оценивания	Макс.балл	Макс. балл (заочное участие)
1. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 3
4. Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На уровне учреждения На уровне округа На уровне региона На уровне РФ	3 4 5 6	1 2 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	6	
6. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением На уровне учреждения	4 5	

На уровне региона На уровне РФ	6	
7. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	3	
На уровне учреждения	4	1
На уровне округа	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
8. Выполнение контрольных цифр приема, 100%	6	
9. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>	
<b>Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)</b>		
<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Макс. балл</b>
10. Результативность проведения классных часов (при наличии классного руководства-кураторства)		16
10.1. Разработка материалов классных часов «Разговоры о важном» с наличием региональной составляющей, «Россия – мои горизонты» с приложением паспортов мероприятий	2 2	4
10.2. Количество обучающихся, участвующих в конкурсе «Студент года» не менее 1 человека		
На уровне учреждения	3	6
На уровне региона	6	
10.3. Участие в конкурсе «Классный руководитель года»		6
На уровне учреждения	3	
На уровне региона	6	
<b>Итого максимальное количество баллов при наличии классного руководства (кураторства)</b>		<b>66</b>

#### 5.10.17. Методист

Критерии оценивания	Макс.балл	Макс. балл (заочное участие)
1. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
4. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения		
На уровне округа	3	



На уровне региона	4	1
На уровне РФ	5	2
	6	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	6	
6. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	3	
На уровне учреждения	4	1
На уровне округа	5	2
На уровне региона	6	3
На уровне РФ		
7. Выполнение контрольных цифр приема, 100%	6	
8. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>44</b>	

#### 5.10.18. Воспитатель

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>	<b>Макс.балл (заочное участие)</b>
1. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
<b>2. Отсутствие нарушений в части охраны жизни и здоровья воспитанников</b>	6	
3. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	7	
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
<b>7. Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников</b>	<b>6</b>	
8. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО</b>	<b>45</b>	

### 5.10.19. Музыкальный руководитель

Критерии оценивания	Макс.балл	Макс.балл (заочное участие)
1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	6	
2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	6	
3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	6	
4. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	6	
5. Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	6	
6. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	6	
7. Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
8. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	6	
9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
На уровне учреждения	3	
На уровне округа	4	1
На уровне региона	5	2
На уровне РФ	6	3
10. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	6	
11. Повышение уровня профессионального мастерства	2	
<b>ИТОГО (макс)</b>	<b>62</b>	

### 5.10.20. Главный бухгалтер

Критерии оценивания	Макс.балл
---------------------	-----------

1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
5. Самостоятельность принятия решений и их реализация в рамках срочных поручений директора (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	10
6. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>

#### 5.10.21. Заместитель главного бухгалтера

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
5. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>

#### 5.10.22. Начальник отдела кадров, начальник административно хозяйственного отдела, начальник учебно-производственного комплекса (внебюджет)

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
5. Самостоятельность принятия решений и их реализация в рамках срочных поручений директора (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	10
<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>

#### 5.10.23. Ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
----------------------------	------------------

1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
5. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя отдела (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
<b>ИТОГО</b>	<b>45</b>

#### 5.10.24. Заведующий общежитием

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
5. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя отдела (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
<b>ИТОГО</b>	<b>45</b>

#### 5.10.25. Контрактный управляющий, специалист по кадрам, специалист по охране труда, фельдшер, бухгалтер, кассир

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	10
3. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
4. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>

#### 5.10.26. Архивариус, техник по защите информации, техник-программист, диспетчер, секретарь

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	10
3. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10

4. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя отдела (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
<b>ИТОГО (макс)</b>	<b>35</b>

5.10.27. Заведующий хозяйством, водитель автомобиля, заведующий мастерской учебно-производственного комплекса (внебюджет)

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
3. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
4. Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	5
<b>ИТОГО</b>	<b>30</b>

5.10.28. Дежурный по общежитию

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	10
3. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>

5.10.29. Механик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сварщик учебно-производственного комплекса (внебюджет)

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	10
2. Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	5
3. Выполнение срочных поручений непосредственного руководителя (в том числе сверх установленных должностных обязанностей)	5
<b>ИТОГО</b>	<b>20</b>

5.10.30. Вахтер, гардеробщик, дворник, сторож, кастелянша, уборщик служебных помещений

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Макс.балл</b>
----------------------------	------------------

1. Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	10
2. Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	5
<b>ИТОГО</b>	<b>15</b>

5.11. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам и заместителям директора, чья деятельность связана с педагогической, устанавливаются два раза в год по состоянию:

- на 01 августа текущего года;
- на 01 февраля текущего года.

Для назначения надбавки за результативность и качество работы, работниками самостоятельно заполняются листы самооценивания и представляются на проверку непосредственным руководителям. После проверки листов самооценивания непосредственные руководители направляют ходатайство на председателя экспертной группы об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с приложением указанных листов. Листы самооценивания передаются в экспертную группу в срок до 31 января и 31 июля соответственно.

При установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) впервые, листы самооценивания сдаются непосредственным руководителям для проверки, а затем направляются с ходатайством на председателя экспертной группы в срок до последнего числа месяца, за который следует выплата заработной платы

5.12. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) непедагогическим работникам устанавливается 1 раз в месяц, исходя из ходатайств, представленных начальниками отделов, заведующими, самими работниками, в случае прямой подчиненности директору Учреждения, на председателя экспертной группы.

5.13. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждения устанавливается ежемесячно и может составлять до 300% от должностного оклада.

Основным критерием для установления надбавки является исполнение функциональных обязанностей работниками Учреждения в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, напряженность, особый режим и график работы, работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

5.14. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

5.14.1. за выполнение особо важных или срочных работ до 500% от должностного оклада.

Основными показателями для выплаты данной премии являются:

- индивидуальные результаты (вклад) каждого работника для достижения целей и задач, поставленных перед Учреждением в целом;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- особая важность и срочность работ;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами;

5.14.2. за применение в работе достижений науки и передовых методов труда до 300 % от должностного оклада.

Основными показателями для выплаты данной премии являются:

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижения в науке, отмеченные профессиональным сообществом.
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.15. В качестве расчетного периода для начисления премии принимается отработанное время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году.

5.16. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.17. В Учреждении возможны иные поощрительные выплаты работникам при наличии экономии ФОТ или внебюджетных средств по итогам работы за календарный и (или) учебный год.

5.18. Премии и иные поощрительные выплаты за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании протокола экспертной группы.

5.19. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

5.19.1. длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

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

5.21. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения с учетом мнения экспертной группы.

5.22. Экономия фонда оплаты труда.

5.22.1. В случае экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения штатных единиц Учреждения, временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по

временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, высвободившиеся средства направляются на увеличение премий, надбавок и иных выплат.

5.22.2. Высвободившиеся в результате экономии фонда оплаты труда работников Учреждения денежные средства могут быть направлены:

5.22.2.1. на повышение размера надбавки за интенсивность и напряженность работы;

5.22.2.2. на повышение размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

5.22.2.3. на повышение установленного размера премии за выполнение особо важных или срочных работ;

5.22.2.4. на повышение установленного размера премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

5.22.2.4. на выплату премий работникам по итогам работы за год;

5.22.2.5. на иные стимулирующие выплаты.

5.22.3. Установление и назначение стимулирующих выплат по результатам экономии фонда оплаты труда является исключительным правом Работодателя, и производится только при наличии фактически высвободившихся в результате экономии денежных средств».

## **6. Оплата труда за счет внебюджетных средств.**

6.1. Внебюджетный фонд оплаты труда (без начислений на ФОТ) формируется за счет всех поступивших средств от внебюджетной деятельности (в том числе от иной приносящей доход) в размере не более 75% всех поступивших средств (без учета начислений на фонд оплаты труда). При формировании ФОТ от внебюджетной деятельности учитывается объем материальных и приравненных к ним затрат, необходимых для осуществления внебюджетной деятельности и средств на содержание и развитие Учреждения. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения за счет средств от внебюджетной деятельности осуществляется приказом директора Учреждения в зависимости от личного вклада работника Учреждения в привлечение внебюджетных средств, реализацию основной деятельности, достижения Учреждения. Внебюджетный фонд оплаты труда не имеет обязательного распределения на составные части, предусмотренные Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)», и не регламентируется данным постановлением.

6.2. Должностной оклад работника, принятого на работу по внебюджетному штатному расписанию, устанавливается в соответствии с образованием, стажем работы, квалификационной категорией в размерах, предусмотренных бюджетным ФОТ. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость педагогического часа), определенный трудовым договором (контрактом), для преподавателей с почасовой оплатой труда – приказом директора Учреждения.

6.3. Работникам сторонних организаций, а также профессорско-преподавательским работникам Учреждения, привлеченным к преподавательской и иной деятельности, могут устанавливаться приказом директора почасовые ставки в следующих размерах:

- доктора наук, профессора – 8% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией и высшим образованием;
- кандидаты наук, доценты – 6 % от должностного оклада преподавателя с высшей категорией и высшим образованием;
- для лиц, не имеющих ученой степени (высококвалифицированные специалисты) – 4 % от должностного оклада педагогического работника с высшей категорией и высшим образованием.

6.4. Работникам Учреждения могут устанавливаться за счет внебюджетного фонда доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты по приказу директора, в порядке и размере, указанным в разделе 4, 5 настоящего Положения.

6.5. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера производятся в порядке, установленном Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности». Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору Учреждения устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами на период до одного года в соответствии со следующей процедурой. Директор Учреждения не позднее чем за 20 дней до установления выплаты представляет коллективный договор и локальные нормативные акты Учреждения, которыми установлены данные выплаты в соответствующее территориальное управление министерства образования и науки Самарской области.

6.6. Выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в Учреждение в течение года или на момент увольнения директора Учреждения, согласно приложению № 3 к

Распоряжению министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р; соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, установленного постановлениями Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на директора Учреждения.

6.7. За классное руководство (кураторство) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам среднего профессионального образования, осуществляющими руководство в группах, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы за счет внебюджетных средств, в сумме до 5000 рублей, в зависимости от численности группы.

За классное руководство (кураторство) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам среднего профессионального образования, осуществляющими руководство в группах заочной формы обучения, в сумме 2000 рублей.

Указанные выплаты за классное руководство (кураторство) осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время.  
6.8. Оплата труда работников учебно-производственного комплекса производится за счет внебюджетных средств Учреждения.

## **7. Выплата заработной платы.**

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением, по тарификационным спискам с учетом имеющихся дополнительных приказов по кадровому и личному составу, а также приказов по основной деятельности.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, т.е. 10 и 25 числа:

– бюджетная и внебюджетная части заработной платы перечисляются на пластиковые карты работников в банковские учреждения, в исключительных случаях выплачиваются по ведомостям через кассу Учреждения. Работник вправе по своему заявлению изменить реквизиты и наименование банка, в который следует перечислять его заработную плату. Данное заявление должно поступить в бухгалтерию Учреждения не позднее пятидневного срока до предстоящей выплаты.

7.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим ТК РФ.

7.4. Оплата отпуска работникам производится в соответствии с ТК РФ.

7.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи заработной платы за следующий месяц в части оплаты листа нетрудоспособности за счет работодателя.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

91 ( девяносто один ) листов

Директор ГБПОУ «Сызранский политехнический колледж»

О.Н. Шиляева



М.П.

Председатель по ГБПОУ «СПК»  
А.В. Григорьев

