

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области  
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»**

---

на 2019-2021 годы (регистрационный №05462016)

Приняты на общем собрании

Работников «25» декабря 2020г.  
Протокол №20

Юридический адрес организации:

445024, РФ, Самарская область, г. Тольятти, ул. Воскресенская, 18

Работодатель- Медведева С.М., 8/8482/69-12-39

Представитель работников- Балюк Н.В., 8/8482/69-12-42

Численность работников- 155 чел., в т.ч. членов ПО- 28 чел.

**Стороны коллективного договора пришли к соглашению:**

**Внести** изменения и дополнения в приложения коллективного договора- №1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ КТиХО» и №2 Положение «О заработной плате» (прилагаются).

Подписи сторон:

От работодателя:

\_\_\_\_\_ С.М. Медведева  
«25» декабря 2020г

От работников

\_\_\_\_\_ Н.В. Балюк  
«25» декабря 2020г

**Приложение №1**  
**Приложение №2**  
**к коллективному договору**  
**ГАПОУ КТиХО на 2019-2021гг.**

СОГЛАСОВАНО  
Советом колледжа  
Протокол №20  
«25» декабря 2020г  
Председатель Совета колледжа  
\_\_\_\_\_ /Л.Т. Агафонова

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом №03-05/532  
«25» декабря 2020г

Директор                      ГАПОУ  
КТиХО  
\_\_\_\_\_ /С.М. Медведева

Мотивированное мнение профкома  
ГАПОУ КТиХО В письменной форме учтено  
Протокол № 12 «25» декабря 2020г

\_\_\_\_\_ Н.В.Балюк

**ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ**

Внести изменения и дополнения в коллективный договор в:

1. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ КТиХО»:

пункт 2.29. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» читать в следующей редакции:

«Работники могут работать дистанционно. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно- телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным

нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312<sup>9</sup> Трудового Кодекса

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей, установленных законодательством.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312<sup>3</sup> Трудового Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие

сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312<sup>9</sup> настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.";

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166- 168 Трудового Кодекса.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым первой части второй статьи 212 Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление

дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312<sup>3</sup> Трудового Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

#### Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает

дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных выше, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным выше, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Данное изменение вступает в силу с 1 января 2021 года.

## 2. приложение №2 «Положение о заработной плате работников колледжа»:

П.п. 6.2.1. пункта 6.2. читать в следующей редакции « Выплат стимулирующего характера директору колледжа – до 10% стимулирующей части ФОТ колледжа. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливается министерством образования и науки Самарской области».

Приложение 5 « Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-методической работе « читать в следующей редакции:

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость			3
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации			3
1.3.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше – 3 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)			3
1.4.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 2 балла за каждую программу (не более 4 баллов)	–		4
Итого:				<b>13</b>
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности			
2.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 4 балла			4

2.2.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровне – 4 балла			4
Итого:				<b>8</b>
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1..	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ – 2,5 балла, более 10% рабочих программ - 5 баллов			5
Итого:				<b>5</b>
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1..	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 4 балла			4
4.2.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 1,5 балла за каждое направление, но не более 5 баллов	1.		5
4.3.	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода – 2,5 балла, превышает 100% – 5 баллов			5
4.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			5
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода			5
Итого:				<b>24</b>
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса			5
Итого:				<b>5</b>
6	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			

6.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 2 балла; от 26% до 33% - 3 балла; 33% и более – 5 баллов			5
6.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 2,5 балла, всероссийских и международных – 5 баллов	1.		5
6.3.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 2 балла; от 5% до 15% - 3 балла; 15% и выше – 5 баллов			5
Итого:				<b>15</b>
ВСЕГО:				<b>70</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Зам.директора по УМР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах- 50% должностного оклада;
- при 69-65 баллах-45% должностного оклада;
- при 64-60 баллах-40% должностного оклада

2. Приложение 6 «Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-производственной работе» читать в следующей редакции:

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1.	<b>Эффективность процесса обучения</b>			
1.1.	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели			6
1.2.	Доля студенто/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров			6

	«Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия») – 10%-19% - 2 балла, 20%-29% - 4 балла, свыше 30% - 6 баллов			
1.3.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 4 балла; более 5% от общего количества выпускников – 6 баллов			6
1.4.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области – 3 балла; 3 и более человек на уровне области – 4 балла; на всероссийском уровне – 5 балла; на международном уровне – 6 баллов			6
1.5.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше			6
1.6	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше – 3 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)			3
1.7	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения 60-65% - 4 балла, 65% и выше – 6 баллов			6
<b>Итого:</b>				<b>39</b>
<b>2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>				
2.1.	Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25-50 человек – 2 балла, 51-100 человек – 4 балла, более 100 человек – 6 баллов			6
<b>Итого:</b>				<b>6</b>
<b>3. Эффективность управленческой деятельности</b>				
3.1.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума);			5

	специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 2,5 балла за каждое направление, но не более 5 баллов			
3.2..	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода – 3 балла, превышает 100% – 5 баллов			5
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			5
3.4..	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода			5
Итого:				<b>20</b>
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
4.1..	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 3 балла, всероссийских и международных – 5 баллов	3.		5
Итого:				<b>5</b>
ВСЕГО:				<b>70</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах-50% должностного оклада;
- при 69-65 баллах- 45% должностного оклада;
- при 64-60 баллах- 40% должностного оклада

4. Приложение 7 «Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по воспитательной работе» читать в следующей редакции:

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность воспитательной работы			
1.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие – 42 балла; снижение – 2 балла			4
1.2.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом)			5
1.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» -3 балла; более 3 на уровне «образовательного округа» - 4 балла; на уровне области – 5 баллов; на всероссийском или международном уровне – 6 баллов			6
1.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: имеются			6
1.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпозированных учреждению показателей			6
1.6.	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели			4
1.7.	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равен или превышает декомпозированные учреждению показатели			4
1.8.	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели			4

1.9.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям – 2 балла, превышает декомпозированные учреждению показатели – 4 балла			4
Итого:				<b>43</b>
2.	Эффективность управленческой деятельности			
2.1..	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 3 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 4 балла			4
2.2..	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 2,5 балла за каждое направление, но не более 5 баллов			5
2.3..	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода - 3 балла, превышает 100% – 5 баллов			5
2.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			5
2.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода			5
Итого:				<b>24</b>
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
3.1.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса			3
Итого:				<b>3</b>
ВСЕГО:				<b>70</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах- 50% должностного оклада;
- при 69-65 баллах-45% должностного оклада;
- при 64-60 баллах-40% должностного оклада;

5. Приложение 8 «Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора читать в следующей редакции:

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1.	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>			
1.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся – 5 баллов, 100 учащихся и более – 6 баллов; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся – 5 баллов, 50 учащихся и более – 6 баллов			6
1.2.	Количество учащихся 6-11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» с охватом: в городской местности 50 – 100 человек - 5 баллов, свыше 100 человек - 6 баллов; в сельской местности 25 – 50 человек – 5 баллов, свыше 50 человек – 6 баллов			6
1.3.	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 №1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 3% - 2 балла, от 3% - до 5% - 3 балла, свыше 5% - 4 балла.			4
1.4..	Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25-50 человек – 2 балла, 51-100 человек – 4 балла, более 100 человек – 6 балла			6
<b>Итого:</b>				<b>22</b>
2.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
2.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%			6
2.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 3 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 4 балла			4
2.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем			6

	количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 2 балла; 5%-10% - 4 балла; более 10% - 6 баллов			
2.4.	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода - 3 балла, превышает 100% – 5 баллов			5
2.5.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			5
2.6.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода			5
2.7	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 6% до 8%, - 1 балл, от 8% до 10%, - 2 балла, от 10% до 20%, - 3 балла, 20% и выше, – 4 балла			4
Итого:				<b>35</b>
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
3.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств			5
3.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса			3
3.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса			5
Итого:				<b>13</b>
<b>ВСЕГО:</b>				<b>70</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Зам.директора устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах- 50% должностного оклада;
- при 69-65 баллах- 45% должностного оклада;
- при 64-60 баллах -40% должностного оклада