

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2025-2027 годы

От работодателя:

Директор

ГАПОУ КТиХО



 /С.М. Медведева

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ КТиХО





/Н.В. Балюк

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	23
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	28
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	30
VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	33
VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	34
	36
IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	
X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	40
XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	43
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	44
Приложение №1	46
Приложение №2	167

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации директора Медведевой Светланы Михайловны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Балюк Натальи Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации

организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда образовательной организации.

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора (приложениях).

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует до 31.12.2027.

1.20. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (Приложение №1).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте «Кодекс профессиональной этики педагогических работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти».

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации устанавливать наименование должностей руководителей и специалистов в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель на основании заключенного трудового договора издает приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями.

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие

работники (кроме категорий работников, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя не допускается в случаях, предусмотренных ст. 261 ТК РФ):

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка– инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 373 ТК РФ.

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке, в размере 100 рублей в сутки.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.19. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.2.20. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестым части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального

учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными

законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы преподавателей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников на определенный период.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой

учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки преподавателей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп (класс-комплектов, групп);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением преподавателей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем преподавателям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, устанавливается на общих

основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а руководителю образовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического

работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.1.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподавателя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.12. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.1.11 настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- - порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

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

3.1.14.1. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха

может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.16. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, без письменного согласия работника допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.17. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в

соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.18. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время (в том числе «пробного»), они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.1.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке и случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.24. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена 14 календарных дней.

3.1.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается, наряду с другими периодами, указанными в ст. 121 ТК РФ, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.27. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников -3 календарных дней;
- бракосочетания работника -3 календарных дней;
- похорон близких родственников -3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации-3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета колледжа- 1 календарный день;
- при работе в течение учебного года без больничных листов - 2 календарных дня;
- в случае призыва близкого родственника 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации -3 календарных дня.

3.1.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.30. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны -до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.1.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

3.1.31.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.31.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части. При условии, что первая часть не может составлять менее 28 календарных дней

3.1.31.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.31.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.31.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.31.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск (за исключением случаев, предусмотренных ст. 121 ТК РФ) а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.3. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда образовательной организаций в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- - премиальные выплаты.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, то за каждый день просрочки ему выплачивается компенсация в размерах и порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

4.7.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.8.Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

- 1) государственными наградами:
 - орден Почёта;
 - орден Дружбы;
 - орден «За заслуги перед Отечеством»;
 - медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
 - медаль Пушкина;
- 2) ведомственными (отраслевыми) наградами:
 - знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
 - медаль К.Д. Ушинского;
 - медаль Л.С.Выготского;
 - медаль «За безупречный труд и отличие»;
 - медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно – технологического развития»;
 - нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
 - знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- 3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):
 - «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - «За милосердие и благотворительность»;
 - «Почётный наставник»;
 - «За верность профессии»;

- «Молодость и Профессионализм»;
- «Молодой учёный»;
- и полученными до 13.01.1999 года:
- «Отличник просвещения СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

выплачиваются ежемесячные поощрительные надбавки к заработной плате

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

4.10. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.11. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

4.12. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.13. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.14. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;
- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;
- по окончании исполнения полномочий освобожденного профсоюзного работника- до двух лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям- до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию- на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

4.15. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности преподавателя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

4.26. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением,

заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

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

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

Материальные виды поощрений:

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

Нематериальные виды поощрения:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными

пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.1.19. Расследовать микротравмы сотрудников и вести журнал учета микроповреждений.

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

6.2 Работники обязуются:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

-незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях 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 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в

- первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
 - материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
 - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
 - проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
 - создание Совета молодых педагогов.

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

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

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

7.4. Работодатель обязуется:

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

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования

(повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2.В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по

социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения (ст.39 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.6. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.4.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.8. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (Наблюдательный совет Учреждения, Конференция работников и обучающихся Учреждения, Совет учреждения, Педагогический совет Учреждения), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.10. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, возможность пройти обучение с отрывом от производства при сохранении среднего заработка по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.11. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них

обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.12. Предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дня, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарный день; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;

10.1.13. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к

компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти», а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить с текстом коллективного договора (изменениями и (или) дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

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

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

От работодателя: От работников:

Руководитель
образовательной организации

Председатель
первичной профсоюзной
организации



Медведева С.М.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 26 » 12 20 24 г.



Балюк Н.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 26 » 12 20 24 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О заработной плате работников колледжа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти» (далее – колледж).

1.2. «Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (в дейст. ред),
- законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 №158-гд (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (в дейст. ред);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации от 31.07.1998 №145-ФЗ(в дейст. ред)
- федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (в дейст. ред) ;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений-центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области (в дейст. ред);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30 - од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки (в дейст. ред);

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г № 354-р « Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019г № 604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 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 министерства образования и науки Самарской области» (в дейст. ред);
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021г «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственный министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 03.08.2021г № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 № 135, от 09.02.2007 № 11, от 17.02.2010 № 48, от 17.02.2011 № 59, от 27.10.2011 № 670, от 19.03.2012 № 128, от 22.01.2014 № 25, от 22.02.2018 № 93, от 27.03.2020 № 200, от 22.05.2020 № 345 (ред от 16.07,2020) от 16.03.2021 № 140 , от 03.08.2021 № 538» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2020 № 1041 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 26.10.2022г № 893 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- постановлением Правительства Самарской области от 21.12.2022г № 1199 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- постановлением Правительства Самарской области № 925 от 01.11.2022г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 826-р от 11.08.2023г «Об утверждении перечня профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, для введения в штатное расписание должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

- постановление Правительства Самарской области от 16.08.2023г № 656 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;
- постановление Правительства Самарской области № 539 от 06.07.2023г «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области»;
- постановление Правительства Самарской области от 19.12.2024г № 898 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024г № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные образовательные программы»;
- приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024г № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. №717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций» (далее - Правила);
- другими нормативными документами;
- уставом Колледжа и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда

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

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z) + (NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z)}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{T} + \text{У},$$

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

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

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

z - порядковый номер периода;

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

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

j - вид деятельности;

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

I_2 - количество месяцев в году.»;

«ОЗ- отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и)или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений- центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на осуществление оплаты труда работников общежитий и котельных государственных образовательных учреждений);

У-объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» , от 01.06.2012г № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012г № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом

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

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

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

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

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. ФОТ работников Колледжа состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. . В базовую часть ФОТ работников Колледжа включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов). Базовая часть фонда оплаты труда определяется штатным расписанием».

3.3. Специальная часть ФОТ работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника. Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% - педагогическим работникам, 40% - административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% педагогическим работникам, 40% административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности ГАПОУ КТиХО в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

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

3.8. Оплата труда конкретного работника начисляется из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидии в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и (или) из средств от приносящей доход деятельности и зависит от его личного трудового вклада, качества труда в соответствии с его квалификацией, сложности выполняемой работы, итогами аттестации работников и нормативными документами Российской Федерации и Самарской области.

4. Должностные оклады работников Колледжа

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

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

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

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

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

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

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

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Согласно п.п. в п.2 Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», педагогический работник по письменному соглашению может выполнять педагогическую нагрузку сверх максимально установленных объемов (свыше 1440 часов) с почасовой оплатой в объеме не более 300 часов в учебной году. Данная работа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

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

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

4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

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

4.15. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 10-го и 25-го числа каждого месяца. В части выплат сотрудникам по п.8.3. и абзаца 4 п.8.4. заработная плата за вторую половину месяца производится не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

При совпадении выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

Выплата заработной платы работникам колледжа производится в месте выполнения им работ либо путем перечисления денежных средств на карту кредитной организации, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором работодатель извещает в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

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

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

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% должностного оклада - осуществляется в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- доплата за работу в ночное время – 40% оклада за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра следующего дня;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере исходя из среднего заработка. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере исходя из среднего заработка, а день отдыха оплате не подлежит.
- доплата за сверхурочную работу - сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.
- доплата за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы- – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Статья 151 и ст. 60.2. ТК РФ).
- доплаты до МРОТ;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - мастерам производственного обучения -1900 рублей в месяц за 1 ставку; преподавателям из расчета 26,4 рубля за 1 час (производится пропорционально педагогической нагрузке в этих группах, равными долями в течение учебного года или с момента установления доплаты);
- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы УГС 54.00.00 (54.02.01 Дизайн (по отраслям), 54.02.02 Декоративно - прикладное искусство и народные промыслы), УГС 51.00.00 (51.02.01 Народное художественное творчество) - 13,2 рубля за 1 час (производится пропорционально педагогической нагрузке в этих группах равными долями в течение учебного года или с момента установления доплаты);

- доплата за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов) устанавливается из расчета 13,2 рубля за 1 час исходя из годовой педагогической нагрузки по русскому языку и литературе, математике, физике, информатике (производится пропорционально педагогической нагрузке в этих группах, равными долями в течение учебного года или с момента установления доплаты);
- доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается на основании отчета работника о заведовании элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами лабораториями, мастерскими) согласно приложению № 1. Вновь назначенным работникам доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается на один месяц в размере – 475 рублей в месяц. Далее - согласно Приложения 1.
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями в группах по основным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих в соответствии с Приложением 2. Доплата устанавливается на основании отчетов педагогических работников. Отчет сдается на рассмотрение в созданную для этой цели комиссию.

Доплата педагогическим работникам за работу с родителями во вновь закрепленных группах устанавливается в размере 1400 рублей в месяц.

При отсутствии отчета доплата не устанавливается, возобновляется доплата при предоставлении отчета педагогического работника.

При анализе пункта 10 Приложения 2 не учитываются обучающиеся допустившие пропуски занятий по уважительной причине или находящиеся на обучении по индивидуальному графику:

- доплата педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися – 1900 рублей в месяц за одну группу;
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, руководство методическим объединением преподавателей. Доплата устанавливается на основании отчетов руководителей МО (Приложение 3). Отчет сдается руководителем МО заместителю директора по УМР для последующей проверки данных, содержащихся в отчете, согласования работниками, ответственными за показатель. Доплата может уменьшаться или увеличиваться за каждый отчетный период в зависимости от результатов деятельности методического объединения;
- надбавка за ученую степень кандидата наук – 950 рублей, доктора наук – 1500 рублей и иные надбавки в соответствии с Федеральным законодательством;
- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 2000 рублей. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них;
- доплату в размере 20% оклада за квалификационную категорию «педагог-методист» .

5.5. Изменение компенсационных выплат осуществляется:

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присвоении Почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении объема работ – со дня возложения на работника дополнительных объемов;

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

5.7. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работникам колледжа устанавливаются приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений.

5.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Колледжа, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере, установленном Правительством Самарской области.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5.9. Педагогическим работникам Колледжа производится ежемесячная денежная выплата в размере 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы

5.9.1. Денежная выплата производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с ППСО №431 от 29.10.2008г в действующей редакции.

5.9.2. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

5.9.3. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

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

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах субсидии из областного бюджета, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области»

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом 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). Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается

Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения 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 Данное положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1. 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

6.2.2. Надбавок за выслугу лет. Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

6.2.3.1. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников колледжа, выполняющих работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом много-уровневости и много-профильности образовательного учреждения)

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труду для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения, в котором указан коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда. Коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда определяется в ходе заседания методического объединения в рамках от 0,1 до 1 единицы. Расчет надбавки производится путем прямого умножения коэффициента участия преподавателя или мастера производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труд на оклад работника.

Надбавка за интенсивность и напряженность труду для методистов, старшего методиста, инструкторов по труду, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения, в котором указан коэффициент участия в работе в напряженных и интенсивных условиях труда. Коэффициент участия работников в работе в напряженных и интенсивных условиях труда определяется в ходе заседания методического совета в рамках от 0,1 до 1 единицы. Расчет надбавки производится путем прямого умножения коэффициента участия данных работников в работе в напряженных и интенсивных условиях труд на оклад работника.

6.2.3.3 Надбавка административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за интенсивность и напряженность работы зависит от количества баллов, набранных работником при оценке результативности и качества работы и устанавливается согласно приложению.

6.2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается три раза в год.

6.2.3.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда для сотрудников, участвующих в реализации программ основного общего образования, устанавливается на основании представления заместителя директора по учебно-методической работе.

6.2.4. Надбавок за результативность и качество работы педагогическим работникам до 60% стимулирующей части ФОТ педагогических работников (распределение надбавки за результативность и качество работы между преподавателями, мастерами производственного обучения и прочими педагогическими работниками осуществляется пропорционально численности работников данных категорий); административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – до 55% стимулирующей части ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала;

6.2.4.1. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, рекомендованных министерством образования и науки Самарской области и позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда работников). Критерии и формализованные качественные и количественные показатели эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя директора по АХЧ) определяются и утверждаются директором колледжа.

Перечень для каждой категории работников колледжа формируется учреждением самостоятельно.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 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 утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее-региональный перечень).

Региональный перечень состоит из критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников:

- обеспечение качества предоставляемых услуг;
- развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения;
- использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- организационно-методическая деятельность педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

Перечень содержит для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных

показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Таким образом, в Перечень из регионального перечня включаются:

- не менее 18 формализованных качественных и количественных показателей для педагога дополнительного образования, педагога -организатора, концертмейстера;
- не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;
- не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста;
- не менее 13 формализованных качественных и количественных показателей для преподавателей и мастеров производственного обучения.

Перечень может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

Оценка труда педагогических работников по формализованным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне

Образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

6.2.4.2. «Выплаты стимулирующего характера за результативность качество работы устанавливаются за следующие периоды: с 01 января по 30 апреля; с 01 мая по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

- Расчет размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы производится администрацией учреждения на основании материалов по самоанализу деятельности, которые работники предоставляют 3 раза в год – до 15 января, 15 мая, 15 сентября, по форме, утвержденной приказом директора. Для подготовки указанного расчета приказом директора колледжа создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор колледжа. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым числом голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- На основании произведенного комиссией расчета оформляется проект приказа. Аналитическая информация о показателях деятельности работников предоставляется руководителем учреждения до 17 января, 17 мая и 17 сентября в Совет колледжа для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения представленной комиссией аналитической информации о показателях деятельности работников и проекта приказа Совет колледжа в срок до 19 января, 19 мая и 19 сентября принимает одно из следующих решений:
- Если по представленному проекту приказа у Совета колледжа не имеется возражений, замечаний и предложений, то Совет колледжа принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы.
- Если Совет колледжа не согласен с представленным проектом приказа, то формирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору колледжа с обязательным обоснованием.
- Директор учитывает мнение Совета колледжа и издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы до 22 января, 22 мая и 22 сентября.
- Данные сроки могут быть изменены если у работника наступает право на установление надбавки за результативность и качество работы (стаж работы в должности не менее четырех месяцев).

- Указанные выплаты производится ежемесячно одновременно с зарплатой.
- Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы возобновляются с учетом ранее достигнутых показателей при выходе работника из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, после выхода из длительного больничного и после длительного отпуска педагогическим работникам».

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде. Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются. В случае разногласия работника колледжа и руководителя структурного подразделения, проверившего лист самоанализа, работник колледжа вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

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

6.2.4.5. Расчет надбавки производится следующим образом: стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за результативность и качество рассчитывается умножением количества набранных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.7. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат» читать в следующей редакции Надбавка за результативность и качество работы устанавливается с 01 января текущего года по 30 апреля текущего года, с 01 мая текущего года по 31 августа текущего года, с 01 сентября текущего года по 31 декабря текущего года;

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 22% стимулирующей части ФОТ (а также экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы,

несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

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

Наименование Должности	Основание для премирования
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством; 2. За выполнение особо важных или срочных дел; 3. За получение призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 4. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя укрупненной группы специальностей или председателя предметно-цикловой комиссии. 5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации. 6. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год 7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения 9. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа. 10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы кабинета (мастерской, лаборатории); 11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже; 12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов; 13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионально мастерства); 14. За особые достижения, заслуги; 15. За активное участие в развитии образовательного учреждения; 16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта; 17. Оформление тематических выставок 18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся
7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал	1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности. 2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством. 3. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.

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

Максимальное количество баллов по каждому из критериев принимается равным «5».

Для учета уровня сложности труда вводятся следующие повышающие коэффициенты:

- обслуживающий персонал - 1,0 (дежурный по общежитию, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик);

- учебно-вспомогательный персонал - 1,5- (комендант, лаборант);

- учебно-вспомогательный персонал – 2,0 (заведующий хозяйством, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер, специалист по закупкам, экономист, секретарь руководителя, водитель автомобиля);

педагогический персонал - 2,5 (преподаватель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, методист, инструктор по труду, концертмейстер, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

– руководители структурных подразделений - 3,0 – (заместитель главного бухгалтера, руководитель кадровой службы, заведующий учебной частью);

– административный персонал – 3,5 (заместители директора, главный бухгалтер).

7.2. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

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

7.4. Назначение премии работникам осуществляется приказом директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений.

7.5. Премирование работников осуществляется в размере до 300% должностного оклада.

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

8. Иные выплаты за счет субсидий на иные цели

8.1. Педагогическим работникам Колледжа, в целях повышения уровня жизни молодых педагогов, производится ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в Колледже».

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

Выплата прекращается раньше, только по достижению работником 35 лет или прекращением трудового договора.

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовым договорам по педагогическим должностям в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на

работу по трудовому договору на педагогических должностях в государственное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

При исчислении срока выплат не учитывается время:

- время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.98 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии РФ (далее – военная служба), или альтернативной гражданской службы;
- временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию на те же педагогические должности, на которых он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

8.2. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в группах, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат.

8.2.1. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

8.2.2. Одному педагогическому работнику государственного профессионального образовательного учреждения Самарской области, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

8.2.3. При определении размера вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, 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.

8.2.4. Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) производится педагогическим работникам колледжа, на которых приказом возложены функции классного руководителя (куратора) 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, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы за счет средств бюджета Самарской области.»;

8.2.5. Недопускается в течении учебного года и в каникулярный период отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем

осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, осуществляется в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах производится одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

8.2.6. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство)

8.2.7. Осуществляется временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8.2.8. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

8.2.9. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих в них учебные занятия.

8.2.10. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относится к выплатам компенсационного характера.

8.2.11. При неисполнении или ненадлежащем исполнении педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству) выплаты за классное руководство могут быть отменены.

8.3. Устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее соответственно – образовательные учреждения, вознаграждение 1).

Вознаграждение 1 состоит из двух частей:

- части, выплачиваемой за счет средств областного бюджета (далее – часть вознаграждения 1, выплачиваемая за счет средств областного бюджета);
- части, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, формируемых в рамках средств, поступающих в областной бюджет из федерального бюджета (далее – часть вознаграждения 1, выплачиваемая за счет средств федерального бюджета).

Установить нормативную наполняемость классов (классов-комплектов) образовательных учреждений в целях определения размера части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, согласно приложению к настоящему постановлению.

В классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся не менее наполняемости, установленной согласно приложению к настоящему постановлению, размер части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, составляет 2 015 рублей.

В классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся меньше наполняемости, установленной согласно приложению к настоящему постановлению, размер части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, определяется пропорционально количеству обучающихся.

Размер части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, составляет 5 000 рублей.

Объем средств на выплату части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, определяется исходя из её размера на 1 педагогического работника, установленного в соответствии с абзацами шестым и седьмым настоящего пункта, количества классов (классов-комплектов) и количества месяцев, в которые она выплачивается.

Объем средств на выплату части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, определяется исходя из её размера, установленного в соответствии с абзацем восьмым настоящего пункта, количества классов (классов-комплектов) и количества месяцев, в которые она выплачивается.

При определении размера части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, и размера части вознаграждения 1, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, педагогическим работникам образовательных учреждений учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Финансовое обеспечение деятельности государственных образовательных учреждений, являющихся получателями субсидий из областного бюджета, по выплате вознаграждения 1 осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.»

8.4. Размер субсидии на советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяются Учредителем в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 539 от 06.07.2023г «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области» (в дейст. ред);

Окладная часть определяется постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений- центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в дейст. ред);

Остальная часть субсидии направляется на стимулирование в части «напряженность и интенсивность».

8.4.1. Советнику директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей.

Обеспечение выплат осуществляется за счет средств федерального бюджета путем предоставления бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории «Сириус» иных межбюджетных трансфертов.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производятся педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим трудовую функцию советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями из расчета 5 тысяч рублей в месяц (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях).

Из этого следует, что размер ежемесячного денежного вознаграждения педагогическому работнику, замещающему должность с наименованием «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» в образовательной организации, составляет 5 тысяч рублей в месяц независимо от замещения указанной должности по основному месту работы с оплатой труда в размере половины должностного оклада, а также по совместительству.

Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями относятся к выплатам стимулирующего характера.

Ежемесячная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при:

а) определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

б) определении единого налогового платежа в Социальный фонд России (СФР) (ЕНП);

в) применении районных коэффициентов к заработной плате работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях), а также при выплате процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

г) расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

д) исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ).

В случае если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата с учетом денежного вознаграждения, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона № 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1

части 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ)».

8.5. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены, не полученных своевременно имеющими на это право работниками,

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по г.Тольятти Самарской области

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата производится 1 раза в месяц в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца (10 числа) .

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по г.Тольятти Самарской области».

9. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат

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

9.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами- в размере 1500 рублей;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) – в размере 1500 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)- в размере 3000 рублей;

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

9.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах, и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с представительным органом работников Колледжа.

10. Условия и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

10.1. Внебюджетный фонд оплаты труда формируется за счет поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 50% всех поступивших средств.

10.2. Работникам Колледжа за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением. Указанные выплаты производятся на основании приказов директора колледжа.

10.3. Размер выплат может определяться в виде фиксированной суммы или в процентном соотношении от оклада работника и устанавливается приказом директора колледжа.

1. Пункт 10.4. раздела 10 читать в следующей редакции: «Директору Колледжа выплаты стимулирующего характера и оказания материальной помощи из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г № 354-р « Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» в зависимости от общего объема средств, поступивших на лицевой счет Колледжа согласно Приложения 3 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, ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБЩЕГО ОБЪЕМА СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОСТУПИВШИХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	10%
от 500 до 1000	9,5%

от 1000 до 1500	9%
от 1500 до 2000	8,5%
от 2000 до 2500	8%
от 2500 до 3000	7,5%
от 3000 до 3500	7%
от 3500 до 4000	6,6%
от 4000 до 4500	6,3%
от 4500 до 5000	6%
от 5000 до 6000	5,7%
от 6000 до 7000	5,4%
от 7000 до 8000	5,2%
от 8000 до 9000	5%
от 9000 до 10000	4,8%
от 10000 до 12000	4,6%
от 12000 до 14000	4,4%
от 14000 до 16000	4,2%
от 16000 до 18000	4%
от 18000 до 20000	3,8%
от 20000 до 25000	3,5%
от 25000 до 30000	3,3%
30000 и выше	3%

10.5. Выплаты устанавливаются в том месяце, когда доход от приносящей доход деятельности составляет более 300 000,00 рублей. (из сумм доходов исключаются суммы возмещений за коммунальные услуги, доходы от экономических санкций).

Выплата назначается в максимальном размере, если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не составляет предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е. не превышает пятикратного размера средней заработной платы работников Колледжа (согласно пункту 3.7 настоящего Положения).

В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя % назначаемой выплаты уменьшается. Шаг уменьшения составляет 0,2%. Шаг уменьшения применяется столько раз, сколько потребуется для выполнения условий пункта 3.7 настоящего Положения.

10.6 Материальная помощь руководителю из средств от приносящей доход деятельности не назначается.

Лист оценки эффективности (качества) деятельности заведующего учебным кабинетом, учебной мастерской, лабораторией

Кабинет № _____

(название кабинета (мастерской, лаборатории))

За _____, заведующий _____ (указать период)

(ФИО заведующего кабинетом (мастерской, лабораторией))

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Оценка зав.каб	Оценка комиссии
1	Паспортизация учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской)	1 балл		
2	Соблюдение норм охраны труда:			
2.1	Соответствие учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской) санитарно- гигиеническим требованиям (качество влажной уборки, состояние напольного покрытия, состояние оконных блоков, стен)	3 балла		
2.2	Наличие и ведение документации по охране труда (в наличии/ нет);	2 балла		
	– своевременное оформление инструктажа в «Журнале инструктажа обучающихся (студентов) по охране труда»;	0,4 балла		
	– своевременное оформление инструктажа в «Журнале производственного обучения»; **	0,4 балла		
	– наличие необходимых инструкций по охране труда в соответствии со спецификой учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской), оформленных в соответствии с требованиями;	0,4 балла		
	– наличие «Журнала трехступенчатого контроля»;	0,4 балла		
	– своевременное оформление памяток по поведению в различного рода чрезвычайных ситуаций.	0,4 балла		
2.3	Использование и применение СИЗ (средства индивидуальной защиты). **	1 балл		
3	Укомплектованность медицинской аптечки (для кабинетов физики, химии, лабораторий, учебных мастерских)	0,1 балла		
4	Укомплектованность, расстановка мебели и ее сохранность в кабинете.	0,8 балла		
5	Эстетичность оформления кабинета. Организация рабочего места преподавателя (эргономичность, эстетичность).	0,4балла		
6	Соблюдение требований электробезопасности	0,2 балла		
7	Соблюдение требований пожарной безопасности: наличие инструкции по пожарной безопасности, наличие и состояние первичных средств пожаротушения (в соответствии со спецификой учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской)	0,5 балла		

8	Сохранность оборудования и инструментов в кабинетах, учебных мастерских** и лабораториях**	3 балла (каб.) 7 баллов (маст.)**		
9	Организация образовательной деятельности:			
9.1	Наличие в полном объеме описанных и систематизированных средств обучения по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям (наглядные пособия, оборудование, дидактические и методические материалы и пр.)	1 балла		
9.2	Наличие в полном объеме описанных и систематизированных контрольно-оценочные средства по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям	1,5 балла		
9.3	Пополнение кабинета (лаборатории, мастерской) учебной литературой (учебник, справочная, нормативная и техническая документация), плакатами, стендами и иными средствами обучения,	0,5 балла		
Итого		15 - баллов каб 20- баллов маст, лабор.		

1 балл стоит 95 рублей

Примечание: пункты отмеченные ** заполняются заведующими учебными мастерскими и лабораториями

Отчет преподавателя, педагога-психолога, педагога-организатора по работе с родителями в закрепленных группах

ФИО педагогического работника _____ группа _____
 количество обучающихся в группе _____ за _____ период 20 _____ г.

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Мак значение	Само-оценка	Подтверждающие документы	Оценка комиссии
1	Работа с родителями по сохранности контингента в закрепленной группе за отчетный период	Состав обучающихся в закрепленной группе без изменения – 2 б потеря от 1% до 4% - 0 б. потеря от 5% и более – (-2б)	2		Самоанализ работника, служебная записка заведующего учебной частью	
2	Работа с родителями по реализации плана воспитательной работы, мероприятий в колледже, выполнению общественно-значимых работ (собрания, дежурство, уборка закрепленной территории)	Мероприятия проводились – 1б. (за каждое мероприятие, но не более 3б.) Мероприятия не проводились – (-3б).	3		Протоколы родительских собраний, пост релизы, фотоотчет и т.д.	
3	Работа с родителями по организации участия закрепленной группы в мероприятиях вне колледжа (в том числе онлайн)	Мероприятия проводились со 100% результатом – 1б. (за каждое мероприятие, но не более 2б.)	2		Пост релизы мероприятий, фотоотчет и т.д.	
4	Работа с родителями по соблюдению обучающимися правил внутреннего распорядка	Нет нарушений -1 б. Нарушения имеются – (-1б).	1		Приказы по ОУ	
5	Работа с родителями по наличию и оформлению портфолио группы, портфолио обучающихся	портфолио группы и у обучающихся в наличии -1б. портфолио группы и обучающихся отсутствует – (-1б).	1		Предоставление портфолио группы, портфолио обучающихся	
6	Работа с родителями по организации участия обучающихся в СПТ	Приняли участие в 1-м этапе 100% - 1б Приняли участие во 2-м этапе 100% из числа «группы риска» - 1б Участие не организовано-(-2б)	2		Данные мониторинга	
7	Работа с родителями в части своевременности доведения информации по планирующей	Работа выполнена со 100% результатом – 2 б. Работа имеет отрицательный	2		Служебные записки ответственные	

	и отчетной документации, проведению инструктажей, доведения до сведения обучающихся локальных актов, постановлений и инструкций, касающихся учебно-воспитательного процесса. Своевременное предоставление информации в службы колледжа.	результат – (- 2 б).			х сотрудников	
8	Организация работы с детскими домами, опекунами, другими инстанциями по вопросам, касающимся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, инвалидов, обучающихся, находящихся на учете в ОДН	Обучающихся данной категории нет – 0 б. Работа выполнена в полном объеме: 2б. работа не выполнена – (-2) б.	2		Своевременность предоставления информации, работа с обучающимися данной категории, протоколы, приказы...	
9	Работа с родителями по обеспечению посещаемости обучающимися занятий	Посещаемость обучающимися занятий составляет 95% и более от общего контингента группы – 3б. От 94% - 80%- 2 б. Менее 80% -(-3 б).	3		Предоставление еженедельного отчета по посещаемости, служебная записка диспетчера по расписанию	
10	Организация участия в акциях «Движения Первых», других молодежных организаций (регистрация, участие)	Регистрация и участие организованы в соответствии с квотой - 2 балла Регистрация и участие не организованы-(-2 балла)	2		Данные выгрузки сайтов	
11	Работа с родителями в части организации образовательной деятельности. (Результаты мониторинга соц.сетей, своевременная сдача отчетной документации по результатам образовательной деятельности (журналов теоретического и практического обучения, ведомостей, зачетных книжек и своевременное ознакомление родителей и обучающихся с результатами образовательной деятельности)	Работа ведется качественно в установленные сроки – 3б работа ведется с нарушениями –(- 3 б).	3		Служебные записки ответственных сотрудников	
12	Работа с родителями по	Дополнительные	3			

	организации освоения обучающимися дополнительных образовательных программ.	образовательные программы осваивают 90% и более от общего контингента группы и своевременно выполняют обязательства в соответствии с договором – 3б. 89%- 70% - 2б. Обучающиеся не выполняют обязательства в соответствии с договором – (-3 б).			Самоанализ, служебная записка методиста	
13	Работа с родителями по организации вовлечения обучающихся в различные формы наставничества	В наставничество вовлечены более 70% от общего контингента группы и оформлена электронная база наставник/наставляемый. Проведены мероприятия с предоставлением плана и отчетности по мероприятиям – 2б. Выполнено не в полном объеме – 1б. Наставничество не организовано – (-2 б.)	2		подтверждающие документы	
14	Работа с родителями по авторизации обучающихся и их родителей в системе ГИС АСУ РСО через ЕСИА (госуслуги)	Зарегистрировано 100%- - студенты, 100% - родители- 3б Не зарегистрированы-(-3б)	3		Данные мониторинга	
15	Работа с родителями по организации участия в конкурсе профмастерства классных руководителей	участие на уровне колледжа- 1б участие на уровне региона- 2б	2		Подтверждающие документы, статистика	
16	Работа с родителями в части качества выполнения задач, поставленных вышестоящими инстанциями (в том числе организация регистрации на соответствующих платформах).	Работа ведется в установленные сроки в соответствии с квотами: Квота выполнена - 3 б. Квота не выполнена - (-3б.)	3		Данные ответственного сотрудника	
17	Организация участия обучающихся в социально-значимых и патриотических проектах	Работа ведется в установленные сроки в соответствии с квотами: 100%- 2 б. 99-80%- 1б. 79% -50% - 0б. Менее 50% - (-2б.)	2		Подтверждающие документы, статистика	
18	Работа с родителями по организации занятости выпускников по виду деятельности и полученным компетенциям в отчетный период	Соответствует утвержденным декомпозированным показателям – 2 б. Не соответствует –(-2 б).	2		Подтверждающие документы, статистика	

19	Работа с родителями по организации участия обучающихся в выполнении нормативов ГТО в отчетный период	Соответствует утвержденным декомпозированным показателям – 3 б. Не соответствует –(-3б).	3		Подтверждающие документы	
20	Работа с родителями по организации обучения в цифровой образовательной среде в соответствии с рекомендациями МО Самарской области. Для осуществления коммуникаций между участниками образовательных отношений 100 % обучающихся зарегистрированы в информационно-образовательной среде (СФЕРУМ):	1. Количество обучающихся группы зарегистрированных на информационно-коммуникационной платформе «Сферум»- 100% 2. Организация коммуникаций между участниками образовательных отношений с использованием информационно-коммуникационной платформы «Сферум» посредством сообщений в групповом чате (не менее 10 сообщений в неделю) Соответствует – 3 балла Не соответствует –(-3 балла)	3		Подтверждающие документы	
21	Работа с родителями по организации участия в учебных сборах в рамках освоения учебного предмета ОБЗР и учебной дисциплины БЖ	Организовано участие 100% - 2б Участие более 90%- 1б Участие менее 90% - (-2б)	2		Подтверждающие документы	
22	Организация участия в мероприятиях ФП «Профессионалитет» (регистрация амбассадоров, участие в форумах и проектах)	Регистрация и участие организованы в соответствии с квотой - 2 балла Регистрация и участие не организованы-(-2 балла)	2		Подтверждающие документы	
			50 балло в			

1балл равен 95 рублей

Подпись работника _____

Дата заполнения ____

Приложение 2а

Отчет мастера производственного обучения, инструктора по труду по работе с родителями в закрепленных группах

ФИО педагогического работника _____ группа _____
 количество обучающихся в группе _____ за _____ период 20 ____ г.

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Мах зна-	Само-оцenk	Подтверждающие	Оцен ка
---	---------------------	----------------------	----------	------------	----------------	---------

			чение	а	документы	комиссии
1	Работа с родителями по сохранности контингента в закрепленной группе за отчетный период	Состав обучающихся в закрепленной группе без изменения – 1 б потеря от 1% до 4% - 0 б. потеря от 5% и более – (-1б)	1		Самоанализ работника, служебная записка заведующего учебной частью	
2	Работа с родителями по реализации плана воспитательной работы, мероприятий в колледже, выполнению общественно-значимых работ (собрания, дежурство, уборка закрепленной территории)	Мероприятия проводились – 1,5б. (за каждое мероприятие, но не более 1,5б.) Мероприятия не проводились – (-1,5б).	1,5		Протоколы родительских собраний, пост релизы, фотоотчет и т.д.	
3	Работа с родителями по организации участия закрепленной группы в мероприятиях вне колледжа (в том числе онлайн)	Мероприятия проводились со 100% результатом – 0,5б (за каждое мероприятие, но не более 1б.)	1		Пост релизы мероприятий, фотоотчет и т.д.	
4	Работа с родителями по соблюдению обучающимися правил внутреннего распорядка	Нет нарушений -0,5 б. Нарушения имеются – (-0,5б).	0,5		Приказы по ОУ	
5	Работа с родителями по наличию и оформлению портфолио группы, портфолио обучающихся	портфолио группы и у обучающихся в наличии -0,5б. портфолио группы и обучающихся отсутствует – (-0,5б).	0,5		Предоставление портфолио группы, портфолио обучающихся	
6	Работа с родителями по организации участия обучающихся в СПТ	Приняли участие в 1-м этапе 100% - 1б Приняли участие во 2-м этапе 100% из числа «группы риска» - 1б Участие 100% не организовано-(-1б)	1		Данные мониторинга	
7	Работа с родителями в части своевременности доведения информации по планирующей и отчетной документации, проведению инструктажей, доведения до сведения обучающихся локальных актов, постановлений и инструкций, касающихся учебно-воспитательного	Работа выполнена со 100% результатом – 1 б. Работа имеет отрицательный результат – (- 1 б).	1		Служебные записки ответственных сотрудников	

	процесса. Своевременное предоставление информации в службы колледжа.				
8	Организация работы с детскими домами, опекунами, другими инстанциями по вопросам, касающимся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, инвалидов, обучающихся, находящихся на учете в ОДН	Обучающихся данной категории нет – 0 б. Работа выполнена в полном объеме: 1б. работа не выполнена – (-1) б.	1		Своевременность предоставления информации, работа с обучающимися данной категории, протоколы, приказы, необходимые документы
9	Работа с родителями по обеспечению посещаемости обучающимися занятий	Посещаемость обучающимися занятий составляет 95% и более от общего контингента группы –1,5б. От 94% - 80% - 1 б. Менее 80% -(-1,5 б).	1,5		Предоставление еженедельного отчета по посещаемости, служебная записка диспетчера по расписанию
10	Организация участия в акциях «Движения Первых», других молодежных организаций (регистрация, участие)	Регистрация и участие организованы в соответствии с квотой - 1 балла Регистрация и участие не организованы- (-1 балл)	1		Данные выгрузки сайтов
11	Работа с родителями в части организации образовательной деятельности. (Своевременная сдача отчетной документации по результатам образовательной деятельности (журналов теоретического и практического обучения, ведомостей, зачетных книжек и своевременное ознакомление родителей и обучающихся с результатами образовательной деятельности)	Работа ведется качественно в установленные сроки – 1,5б работа ведется с нарушениями – (-1,5 б).	1,5		Служебные записки ответственных сотрудников
12	Работа с родителями по организации освоения обучающимися дополнительных образовательных программ.	Дополнительные образовательные программы осваивают 90% и более от общего контингента группы и своевременно выполняют обязательства в соответствии с договором – 1,5б.	1,5		Самоанализ, служебная записка методиста

		89%- 70% - 1б. Обучающиеся не выполняют обязательства в соответствии с договором – (-1,5 б).				
13	Работа с родителями по организации вовлечения обучающихся в различные формы наставничества	В наставничество вовлечены более 70% от общего контингента группы и оформлена электронная база наставник/наставляемый. Проведены мероприятия с предоставлением плана мероприятий – 1б. Выполнено не в полном объеме – 0,5 балла Наставничество не организовано – (- 1 б.)	1		подтверждающие документы	
14	Работа с родителями по авторизации обучающихся и их родителей в системе ГИС АСУ РСО через ЕСИА (госуслуги)	Зарегистрировано 100%- - студенты, 100% - родители- 1,5б Не зарегистрированы- (-1,5б)	1,5		Данные мониторинга	
15	Работа с родителями по организации участия в конкурсе профмастерства классных руководителей	Участие на уровне колледжа- 0,5б., участие на уровне региона- 1б.	1		Подтверждающие документы, статистика	
16	Работа с родителями в части качества выполнения задач, поставленных вышестоящими инстанциями (в том числе организация регистрации на соответствующих платформах).	Работа ведется в установленные сроки в соответствии с квотами: Квота выполнена – 1,5 б. Квота не выполнена - (-1,5б.)	1,5		Данные ответственного сотрудника	
17	Организация участия обучающихся в социально-значимых и патриотических проектах	Работа ведется в установленные сроки в соответствии с квотами: 100%- 1 б. 99-80%- 0,5б. 79% -50% - 0б. Менее 50% - (-1б.)	1		Подтверждающие документы, статистика	
18	Работа с родителями по организации занятости выпускников по виду деятельности и полученным компетенциям в отчетный период	Соответствует утвержденным декомпозированным показателям – 1 б. Не соответствует –(-1 б).	1		Подтверждающие документы, статистика	
19	Работа с родителями по организации участия обучающихся в выполнении нормативов ГТО в отчетный период	Соответствует утвержденным декомпозированным показателям – 1,5 б. Не соответствует –(-1,5 б).	1,5		Подтверждающие документы	

20	Работа с родителями по организации обучения в цифровой образовательной среде в соответствии с рекомендациями МО Самарской области. Для осуществления коммуникаций между участниками образовательных отношений 100 % обучающихся зарегистрированы в информационно-образовательной среде (СФЕРУМ):	1. Количество обучающихся группы зарегистрированных на информационно-коммуникационной платформе «Сферум»- 100% 2. Организация коммуникаций между участниками образовательных отношений с использованием информационно-коммуникационной платформы «Сферум» посредством сообщений в групповом чате (не менее 10 сообщений в неделю) Соответствует – 1,5 балл Не соответствует – (-1,5 балла)	1,5		Подтверждающие документы	
21	Работа с родителями по организации участия в учебных сборах в рамках освоения учебного предмета ОБЗР и учебной дисциплины БЖ	Организовано участие 100% - 1б Участие более 90%- 0,5б Участие менее 90% - (-1б)	1		Подтверждающие документы	
22	Организация участия в мероприятиях ФП «Профессионалитет» (регистрация амбассадоров, участие в форумах и проектах)	Регистрация и участие организованы в соответствии с квотой- - 1 балла Регистрация и участие не организованы-(-1 балла)	1		Подтверждающие документы	
			25 балло в			

1 балл равен 95 рублей

Подпись работника _____

Дата заполнения _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Отчет руководителя методического объединения _____

за ____ триместр, кол-во преподавателей, закрепленных за МО _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Макс. значение	Само-оценка	Документы, подтверждающие выполнение критерия	Кол-во набранных баллов	Ответственные сотрудники / подпись
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.	Результаты использования цифровой образовательной среды педагогическими работниками, закреплёнными за МО:	<p>Динамика активности использования платформы СФЕРУМ педагогами, закреплёнными за МО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, написавших минимум 10 сообщений в чат по УД, ПМ за неделю (кроме личных чатов)- 3б; - количество педагогов, написавших менее 10 сообщений в чат по УД, ПМ за неделю (кроме личных чатов)- (-3б); - количество педагогов, осуществивших коммуникации между участниками образовательных отношений с использованием информационно-коммуникационной платформы «Сферум» посредством ВКС/АКС (минимум один звонок в неделю, не менее 3 минут, кроме личных)- 4б; менее одного звонка – (-4б); 	16		Результаты мониторинга		Ющенко О.В.

		<p>- Количество педагогов в отчётном периоде используют ЭБС 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б).</p> <p>- Количество педагогов в отчётном периоде, используют образовательную платформу «Моя школа»: 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б).</p> <p>- Количество педагогов, закреплённых за МО в отчётном периоде, используют образовательные платформы: РЭШ, ЦОК, Moodle 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б).</p>					
2.	Профессиональная активность преподавателей МО (проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	<p>Очное участие преподавателей МО на уровне: ОО – 1 мероприятие-0,25б (не более 1б); городской – 1 мероприятие – 0,5б (не более 1б); региональный – 1 мероприятие -1,5б (не более 3б); федеральный (очный) – 1 мероприятие - 2б (не более 4б) заочный</p>	10		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.

		(независимо от количества и уровня) – 1б					
3.	Отсутствие замечаний по предоставлению педагогическими работниками, закреплёнными за МО, УПД в отчетный период	- рабочие программы УД, ПМ разработаны в полном объёме в установленный срок – 6б - рабочие программы УД, ПМ не разработаны в установленный срок не в полном объёме – (-6б)	6		Служебная записка		Уренева И.И.
4.	Результаты работы педагогических работников, закреплённых за МО, по формированию электронной образовательной среды (ЭОС) в отчетном периоде (разработка учебно-методических комплексов, контрольно-оценочных средств)	<u>План формирования ЭОС выполнен:</u> - 3 б; <u>План формирования ЭОС выполнен не в полном объеме -0 б</u> <u>План формирования ЭОС не выполнен – (-3 б)</u>	3		Самоанализ, служебная записка		Роменская Н.В.
5.	Результаты участия педагогических работников, закреплённых за МО, в конкурсах педагогического мастерства, входящих в перечень, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием	Очное участие преподавателей МО на уровне: ОО – один участник – 0,25 б (не более 1б); городской – один участник – 0,5 б (не более 1б); региональный – один участник – 1 б (не более 2б); федеральный (очный) – один участник – 1,5б (не более 3б) Заочное участие независимо от	8		Служебная записка		Уренева И.И.

		уровня и количества участников– 1б					
6.	Доля выпускников СПО, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям	Соответствует утверждённому декомпозированным показателям для М/О – 4б Не соответствует – (-4) б	4		Служебная записка		Денисова С.В.
7.	Участие в подготовке документов к участию в публичном конкурсе по распределению КЦП: обеспечение наличия заявок работодателей на подготовку кадров по заявленной профессии/специальности	Наличие 1 заявки – 1 балл Наличие 2 и более заявок – 3 балла Отсутствие заявок – (-3 балла)	3		Служебная записка		Горбунова К.А.
8.	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, прошедших процедуру аттестации в форме демонстрационного экзамена, по всем укрупненным группам профессий и специальностей, по которым предусмотрена соответствующая форма аттестации	Соответствует установленным декомпозированным показателям для МО – 5б Не соответствует –(-5б)	5		Служебная записка		Горбунова К.А.
9.	Доля обучающихся образовательных организаций,	Соответствует установленным декомпозированным показателям для	3		Служебная записка		Горбунова К.А.

	реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня	колледжа – 3б Не соответствует –(-3б)					
10.	Результат работы руководителя МО по организации подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену или иной формы государственной аттестации в области искусства	Доля обучающихся, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат выше 70 % или получивших отметку «отлично» в рамках иной формы государственной аттестации в области искусств : 5-9% - 1 балл; 10-14% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3		Служебная записка		Горбунова К.А.
11.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации	отсутствие – 4б; уменьшение количества обучающихся- 0; увеличение – (-4 б).	4		Самоанализ, служебная записка		Самойлова Л.В.
12.	Сохранность контингента обучающихся специальности/профессии, закрепленной за МО, не ниже 95%	Количество отчисленных обучающихся составляет: 0 % - 4 б; До 4% -0; 4% и более - (-4б).	4		Служебная записка		Силивоненко Н.Ю.
		Итого по разделу	69				
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий							
13.	Результаты работы руководителя МО по организации образовательной деятельности с применением дуальной	Количество студентов, обучающихся по дуальной технологии в закрепленных группах за отчетный период	6		Служебная записка		Денисова С.В.

	технологии	соответствует утверждённым декомпозированным показателям для МО -6б Не соответствует утверждённым декомпозированным показателям для МО – (-6б)					
14.	Результаты работы руководителя МО по организации образовательной деятельности с использованием сетевой формы	ОП реализуется с использованием сетевой формы: Наличие договора с 1 образовательной организацией–1б Наличие 2-х и более договоров – 3 балла Сетевая форма не используется-(-3б)	3		Служебная записка		Уренёва И.И.
15.	Результаты работы руководителя МО по организации образовательной деятельности на основе договоров о целевом обучении	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования соответствует установленным декомпозированным показателям для колледжа – 6б Не соответствует –(- 6б)	6		Служебная записка		Горбунова К.А.
16.	Результаты работы руководителя МО по реализации мероприятий, направленных на формирование контингента	Организация и проведение профориентационн ых мероприятий: - организация и проведение профориентационн ых каникулярных смен - 2 б	12		Предоставл ение отчетов о проделанно й работе		Горбунова К.А. Вахтеева Н.А. Кутузова В.Е.

	обучающихся в отчетный период и результаты их реализации педагогическими работниками, закреплёнными за МО, в соответствии с планом	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение экскурсий на предприятия, на базе колледжа - 1 б - организация и проведение мастер-классов и профпроб - 2 б - организация и проведение мероприятий в рамках областных акций «Апрельские встречи», «Неделя труда», ФП «Профессионалитет», иных проектов - 2 б - включение родителей в процесс профориентации (участие родителей в мастер-классах) – 1 б - посещение закреплённых школ в соответствии с графиком – 2 балла - подготовка школьников к участию в чемпионатах профессионального мастерства и участие школьников в чемпионатах в статусе юниоров (индивидуальная работа) - 2 б Мероприятия не реализуются – (-12) б 					
17.	Результаты работы руководителя МО по выполнению КЦП по заявленной профессии/специальности в	<ul style="list-style-type: none"> План набора выполнен на 100% - 2 б План набора не выполнен – (-2) б 	2		справка		Банина Э.В.

	предшествующем конкурсу учебном году						
18.	Результаты работы руководителя МО по вовлечению студентов в различные формы наставничества	Доля студентов, вовлеченных в различные формы наставничества соответствует утвержденным декомпозированным показателям для М/О – 26 не соответствует -06	2		Предоставление отчетов о проделанной работе		Семенова Ю.В.
		Итого по разделу	31				
Позитивные результаты организации внеурочной деятельности обучающихся							
19.	Результаты организации работами преподавателей, закрепленных за МО, по реализации социально-значимых, в т.ч. патриотических проектов	26 за каждый реализованный проект (не более двух проектов)	4		Предоставление подтверждающих документов		Марчук Е.А. Семенова Ю.В. Чебачева К.И.
20.	Результаты работы руководителя МО по вовлечению обучающихся в движение «Профессионалы» в закрепленных группах в отчетном периоде	Доля обучающихся принимающих участие в отборочных чемпионатах движения «Профессионалы» на базе колледжа в закрепленных группах в отчетном периоде составляет 80% и более от общего количества обучающихся, закрепленных за МО – 56. менее 80 % –(-56)	5		Предоставление подтверждающих документов		Горбунова К.А.
21.	Организация участия обучающихся в движении «Профессионалы» по компетенциям в	1 компетенция – 1 б 2 и более компетенции – 3 б	3		Предоставление подтверждающих документов		Горбунова К.А.

	соответствии с реализуемыми образовательными программами						
22.	Результаты работы руководителя МО по привлечению обучающихся к участию в Молодежном форуме Приволжского федерального округа "Иволга"	Количество зарегистрированных участников соответствует утверждённым декомпозированным показателям для М/О-4б Не соответствует утверждённым декомпозированным показателям для М/О-(-4б)	4		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.
23.	Результаты работы руководителя МО по привлечению преподавателей, закреплённых за МО, обучающихся к деятельности УПК	Преподаватели и обучающиеся участвуют в деятельности УПК-4 б. Преподаватели и обучающиеся не участвуют в деятельности УПК - (-4) б	4		Предоставление подтверждающих документов		Горбунова К.А.
		Итого по разделу	20				
		ИТОГО	120				

1 балл равен 95 рублей

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Документы, подтверждающие выполнение критерия	Кол-во набранных баллов	Ответственные Сотрудники /подпись
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг							
1.1	Средний балл оценки	позитивная	3		Самоанализ		Самойлова

	уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	динамика – 3б; отсутствие динамики – 0; отрицательная динамика (-3б)			служебная записка		Л.В.
1.2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствие – 5б; уменьшение количества неуспевающих - 0; увеличение – (-5 б).	5		Самоанализ служебная записка		Самойлова Л.В.
1.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	да - 2б. нет - (-2б).	2		Служебная записка		Силивоненко Н.Ю.
1.4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10 % (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)	Наличие выпускников , получивших повышенные разряды за данный период, составляет 10 % от общего числа группы –3б	3		Оценочные ведомости		Денисова С.В.
1.5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не	Доля обучающихся , получивших по итогам демонстраци	3		Оценочные ведомости		Горбунова К.А.

	менее показателя, установленного учреждением	онного экзамена результат выше 70 % или получивших отметку «отлично» в рамках иной формы государственной аттестации в области искусств: 5-9% - 1 балл; 10-14% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла					
1.6	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Количество отчисленных обучающихся в группе составляет: 0 % - 5 б; До 4% -0; 4% и более - (-5б).	5		Служебная записка		Силивоненко Н.Ю.
1.7	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	позитивная динамика – 3б; отрицательная динамика (-3б) отсутствие динамики – 0 б.	3		Служебная записка		Чайкина Е.А.
1.8	Отсутствие замечаний по предоставлению отчётной документации в отчетный период	- УПД и результаты образовательной деятельности (РП, эл.журнал, результаты ПА) размещены в АСУ РСО – 5б;	10		Служебная записка		Уренева И.И.

		не размещены – (-5б); - УПД и результаты образовательной деятельности (ведомости, протоколы ПА, зачётные книжки) оформлены в соответствии с требованиями – 5б; не оформлены – (-5б)					
1.9	Качество образовательных результатов: -выполнение и защита КП (КР), ВКР в закреплённых за преподавателем группах в отчётный период	качество работ составляет 70%-80%-3б; более 80%-4б. нарушены сроки выполнения и сдачи КП (КР), ВКР – (-4)	4		Служебная записка		Уренева И.И.
1.10	Результаты формирования учебно-методического сопровождения ООП: – разработка и актуализация рабочих программ УД, ПМ; – формирование электронной образовательной среды (ЭОС) в отчетном периоде (разработка учебно-методических комплексов, контрольно-	<u>Актуализация программ:</u> до 144 ч. – 1б свыше 144 ч. – 2б <u>Разработка новых программ:</u> > 216 ч.- 5 б; 145-216 ч. – 4б; 73-144 ч. – 3б; менее 72 ч. – 2б. <u>План формирования ЭОС</u>	10		Самоанализ , служебная записка		Роменская Н.В.

	оценочных средств)	<u>выполнен – 3б</u> до 144 ч. – 2б свыше 144 ч. – 3б <u>План формирования ЭОС не выполнен – (- 3)</u>					
1.11	Результаты участия в мероприятиях, направленных на формирование контингента обучающихся в отчетный период	Организация и проведение профориентационных мероприятий : - организация и проведение профориентационных каникулярных смен - 2 б - организация и проведение экскурсий на предприятия , на базе колледжа - 1 б - организация и проведение мастер-классов и профпроб - 2 б - организация и проведение мероприятий в рамках областных	12		Предоставление отчетов о проделанной работе		Вахтеева Н.А. Горбунова К.А. Кутузова В.Е.

		<p>акций «Апрельские встречи», «Неделя труда», ФП «Профессионалитет», иных проектов - 2 б</p> <p>- включение родителей в процесс профориентации (участие родителей в мастер-классах) – 1 б</p> <p>- посещение закреплённых школ в соответствии с графиком – 2 балла</p> <p>- подготовка школьников к участию в чемпионатах профессионального мастерства и участие школьников в чемпионатах в статусе юниоров (индивидуальная работа) - 2 б</p> <p>Мероприятия не реализуются – (-12) б</p>					
		Итого по разделу	60				
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся							

2.1	<p>Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах «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><u>Наличие призеров и победителей за отчетный период</u> - региональный - 4б - отборочные соревнования для участия в финале национального чемпионата – 5б; - национальный/ федеральный- 7б</p>	7		Предоставление подтверждающих документов		Горбунова К.А.
2.2	<p>Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов «Профессионалы» и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)</p>	<p><u>Наличие призеров и победителей за отчетный период</u> - на уровне колледжа – 2б - городской – 3б - региональный -4б - федеральный-5б - международный- 7б</p>	7		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.
2.3	<p>Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под</p>	<p>2б за каждый реализованный проект</p>	4		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.

	руководством педагогического работника						
2.4	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30% обучающихся закрепленной группы принимают участие в реализации: - социально-значимых проектов и волонтерском движении -2б, - программы наставничества – 3б; - клубном, студенческом и иной творческой деятельности в отчетном периоде - 2б	7		Предоставление подтверждающих документов		Марчук Е.А. Чебачева К.И. Семенова Ю.В.
2.5	Доля обучающихся, участвующих в движении «Профессионалы» составляет не менее 24%	Реализация мероприятий, направленных на популяризацию движения «Профессионалы» в отчетном периоде и вовлечение более 24% обучающихся закрепленной группы в движение «Профессионалы»: 1 мероприятие – 1б;	7		Предоставление подтверждающих документов		Горбунова К.А.

		<p>2 и более мероприятий – 2б</p> <p>Доля обучающихся принимающих участие в отборочных чемпионатах движения «Профессионалы» на базе колледжа в закрепленных группах в отчетном периоде составляет 80% и более от общего количества обучающихся в закрепленных группах – 5б. менее 80 % – (-5б)</p>					
2.6	<p>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%</p>	<p>Значение показателя, ниже установленного учреждению – 0б; Значение показателя соответствующего установленному учреждению – 1б; Значение показателя, выше установленного учреждению</p>	2		Предоставление подтверждающих документов		Чебачева К.И.

		- 2б.					
		Итого по разделу	34				
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе							
3.1	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне.	Региональный уровень - 2б Федеральный уровень – 4б	4		Предоставление подтверждающих документов		Роменская Н.В.
3	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %	Наличие отчетной документации и студентов, обучающихся по дуальной технологии в закрепленной группе за отчетный период составляет: До 5 чел. – 1б; 5-8 чел. – 2б; более 8 чел. – 5б	5		Служебная записка		Уренёва И.И. Силивоненко Н.Ю..
3.3	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении:	- Организация коммуникаций между участниками образовательных отношений в					

		<p>групповых чатах по УД, ПМ с использованием информационно-коммуникационной платформы «Сферум» посредством сообщений(не менее 10 сообщений в неделю) - 2 б.; Менее 10 сообщений в</p>					
		<p>неделю – (-2б); Количество обучающихся в группах, закреплённых за преподавателям в отчётном периоде, используют ЭБС: 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б). Количество обучающихся в группах, закреплённых за преподавателем в</p>	11		Результаты мониторинга		Ющенко О.В.

		<p>отчётном периоде, используют образовательную платформу «Моя школа»: 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б).</p> <p>Количество обучающихся в группах, закреплённых за преподавателям в отчётном периоде, используют образовательные платформы: РЭШ, ЦОК, Moodle 100%-80% - 3б, 79%-60% - 2б, 59%-40% - 1б; 39%-20% - 0б; Менее 20% - (-3б).</p>					
		Итого по разделу	20				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога							
4.1	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в	Заочное участие -1б Очное участие на уровне:	5		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.

	зависимости от уровня)	ОО – 2б; городской – 3б; региональный – 4б; федеральный (очный) – 5б					
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), входящих в перечень, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием	Участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства за отчетный период – 1б. Наличие у работника призовых мест в очных конкурсах профессионального мастерства за отчетный период: - на уровне колледжа – 2б - городской – 3б - региональный - 4б - федеральный – 5б	6		Предоставление подтверждающих документов		Уренева И.И.
4.3	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наставляемый выполняет установленные сроки предоставления: - учебно-планирующей документации – 1 б - методических материалов	5		Приказ		Уренева И.И.

		– 1,5б - отчетной документац и – 1б Наставляемы й выполняет план формирован ия ЭОС – 1,5 б Наставляемы й не выполняет установленн ые сроки предоставле ния: - учебно- планирующе й документац и – (-1) б - методически х материалов –(-1,5) б - отчетной документац и –(-1) б Наставляемы й не выполняет план формирован ия ЭОС –(- 1,5) б						
		Итого по разделу	16					
		ИТОГО	130					

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
Заместителя директора по учебно-методической работе**

№	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 балла			3
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – 3 балла			3
1.3	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, обучающихся с применением практико-ориентированной (дуальной) технологии, в общей численности студентов, в том числе с полным возмещением затрат на обучение, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 6 баллов			6
1.4.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень профессий и специальностей СПО, необходимых для применения в области реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики РФ, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 03.09.2021 № 2443-р, список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утверждаемый приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, перечень востребованных и перспективных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики и социальной сферы Самарской области, требующих среднего профессионального образования, – 2 балла			2
1.5.	Количество преподавателей и мастеров			5

	производственного обучения профессиональных образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Профессионалитет», равно декомпозированным учреждению показателям – 5 баллов			
Итого:				19
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности			
2.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательного учреждения в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 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
2.3.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровне – 4 балла			4
Итого:				12
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7% – 10% рабочих программ – 2 балла, более 10% рабочих программ – 4 балла			4
Итого:				4
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% – 97% – 3 балла, выше 97% в течение отчетного периода – 6 баллов			6
4.2.	Деятельность учреждения в режиме			6

	инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности), в реализации федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы РФ «Развитие образования» – по 2 балла за каждое направление, но не более 6 баллов			
4.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения – 2 балла			2
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода – 2 балла			2
Итого:				16
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, – 2 балла			2
5.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 2 балла			2
5.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балла			2
Итого:				6
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% – 1 балл; от 26% до 33% – 2 балла;			3

	33% и более – 3 балла			
6.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 3 балла, всероссийских и международных – 6 баллов			6
6.3.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% – 1 балл; от 5% до 15% – 2 балла; 15% и выше – 4 балла			4
Итого:				13
ВСЕГО:				70

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Заместителю директора по учебно-методической работе устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность работы:

- при 70-60 баллах- 35% должностного оклада;
- при 59-50 баллах-30% должностного оклада;
- при 49-40 баллах-25% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
Заместителя директора по учебно-производственной работе**

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, прошедших процедуру аттестации в форме демонстрационного экзамена, по всем укрупненным группам профессий и специальностей, по которым предусмотрена соответствующая форма аттестации: 10 – 19% – 2 балла; 20% и выше – 4 балла			4
1.2.	Доля обучающихся образовательных учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня: 25-54% – 2 балла; 55% и выше – 4 балла.			4
1.3.	Доля выпускников, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат выше 70 % или получивших отметку «отлично» в рамках иной формы государственной аттестации в областях искусств, медицинского образования и фармацевтического образования: 5-9% - 1 балл; 10-14% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла			3
1.4.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 2 балла; более 5% от общего количества выпускников – 4 балла			4
1.5.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия Губернатора Самарской области, утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной			5

	политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством просвещения Российской Федерации): наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; на всероссийском уровне – 4 балла; на международном уровне – 5 баллов			
1.6.	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 3 балла			3
1.7.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, обучающихся с применением практико-ориентированной (дуальной) технологии, в общей численности студентов, в том числе с полным возмещением затрат на обучение, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 6 баллов			6
1.8.	Доля выпускников профессиональных образовательных учреждений, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 1 балл			1
1.9.	Доля трудоустроенных (канал занятости: «трудоустройство») выпускников профессиональных образовательных учреждений: 64 % – 1 балл; от 65 % до 70 % – 2 баллов; более 70 % – 3 баллов			3
1.10.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и учреждениями, – 4 балла (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр)			4
Итого:				37
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся – 2 балла,			4

	100 учащихся и более – 4 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся – 2 балла, 50 учащихся и более – 4 балла			
2.2.	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 – 2 балла, свыше 100 человек – 4 балла; в сельской местности: 25 – 50 человек – 2 балла, свыше 50 человек – 4 балла			4
	Количество человек в возрасте от 25 лет до 65 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25 – 50 человек – 1 балл; 51 – 100 человек – 2 балла; более 100 человек – 3 балла			3
Итого:				11
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% – 6 баллов			6
3.2.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% – 2 балла; 5% – 10% – 4 балла; более 10% – 6 баллов			6
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения – 2 балла			2
3.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода – 2 балла			2
Итого:				16
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,			6

	всероссийских и международных – 6 балла		
	Итого:		6
	ВСЕГО:		70

Подпись работника: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Заместителю директора по учебно-производственной работе устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность работы:

- при 70-60 баллах-35% должностного оклада;
- при 59-50 баллах-30% должностного оклада;
- при 49-40 баллах- 25% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Лист оценивания эффективности (качества) работы Заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии оценивания	Значение по критерию	Количество баллов по учреждению	Максимальное количество баллов
1	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия Губернатора Самарской области, утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством			8

	просвещения Российской Федерации): наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 4 балла; на всероссийском уровне – 6 балла; на международном уровне – 8 баллов			
Итого:				8
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие – 3 балла; снижение – 2 балла			3
2.2.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) – 4 балла			4
2.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; более 3 человек на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на уровне области – 3 балла; на всероссийском или международном уровне – 4 балла			4
2.4.	Участие обучающихся в социальных проектах – 2 балла			2
2.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных учреждений не менее декомпозированных учреждению показателей – 2 балла			2
2.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества: 50 – 55% – 1 балл, 55 – 60% – 2 балла, 60% и выше – 3 балла			3
2.7.	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, принимающих участие в конкурсе по			2

	присуждению премии в области профессионального образования «Студент года», от общего числа студентов очной формы обучения равна или превышает декомпозированные учреждению показатели – 2 балла			
2.8.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе обучающихся соответствует 100% – 2 балла			2
Итого:				22
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% – 6 баллов			6
3.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% – 97% – 4 балла, выше 97% в течение отчетного периода – 6 баллов			6
3.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% – 2 балла; 5% – 10% – 4 балла; более 10% – 6 баллов			6
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности), в реализации федерального проекта «Профессионалитет» государственной			6

	программы РФ «Развитие образования» – по 2 балла за каждое направление, но не более 6 баллов			
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательного учреждения – 2 балла			2
3.6.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода – 2 балла			2
Итого:				28
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, – 2 балла			2
4.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 2 балла			2
4.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балла			2
Итого:				6
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 3 балла, всероссийских и международных – 6 балла			6
Итого:				6
ВСЕГО:				70

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Заместителю директора по воспитательной работе устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность работы:

-при 70 -60 баллах- 35% должностного оклада;

-при 59-50 баллах-30% должностного оклада;

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
заместителя директора по административно-хозяйственной части**

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.(Роспотребнадзора, Прокуратуры, УВД, МЧС, Тольяттинский межрайонный отдел по надзору за промышленной и энергетической безопасностью средне-поволжского управления Ростехнадзора)	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний администрации колледжа по вопросам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности на сбои в работе систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, систем вентиляции, электрических сетей, электрооборудования и другого оборудования, механизмов и конструкций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации колледжа и посетителей колледжа по вопросам обеспечения санитарно-гигиенических условий, благоустройства территории	Отсутствие-4б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний по эффективному взаимодействию с вышестоящими органами, контролирующими органами, и.т.д.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
9	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
10	Отсутствие замечаний со стороны администрации по качественному выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
11	Отсутствие замечаний администрации колледжа по эффективной организации и проведению мероприятий по	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		

	экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.			
12	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
13	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
14	Отсутствие замечаний по своевременной подготовке документации для заключения договоров, заключению договоров, обеспечению соблюдения сроков и качества выполненных работ, предусмотренных условиями договоров	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
15	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков сдачи и безошибочности установленной отчетности.	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
16	Отсутствие замечаний по подготовке и приемке образовательного учреждения к новому учебному году	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	70		

Подпись работника: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____
Подпись руководителя: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Заместителю директора по АХЧ устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах- 35% должностного оклада;
- при 69-65 баллах- 30% должностного оклада;
- при 64-60 баллах- 25% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности (ФНС, СФР, Самарстат), подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (ФНС, СФР, Гос.финконтроль, т.д.)	Отсутствие -4 б Наличие-0б		
2	Соответствие объемов субсидий, отраженных в ПФХ, указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации. Соответствие объемов субсидий, отраженных в сведениях о планируемых операциях с целевыми субсидиями (субсидиями на капитальные вложения,	Соответствие – 3 б Несоответствие – 0 б		

	грантами в форме субсидий), указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации			
3	Отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженностей.	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
4	Отсутствие неиспользованных доведенных объемов финансирования (без учета субсидий на иные цели)	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
5	Отсутствие остатков средств на лицевых счетах учреждения на конец отчетного года по выделенным субсидиям на выполнение государственного задания.	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
6	Доля освоенных на конец отчетного финансового года доведенных объемов финансирования с субсидий на иные цели	Более 95%- 5б Менее 95%-4б		
7	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
8	Отсутствие замечаний от учредителя по эффективности использования выделенных субсидий	Отсутствие 5 б Наличие-0б		
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других контрольных мероприятий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
10	Своевременное исполнение представлений и предписаний контролирующих органов по результатам проведенных контрольных мероприятий и содержащих информацию о выявленных нарушениях и обязательных для исполнения требованиях.	Своевременное - 5б Несвоевременное- 0 б		
11	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков и корректной сдаче установленной отчетности. Отсутствие замечаний по работе в автоматизированных системах (УРМ, АС Бюджет, Web-консолидация и др)	Отсутствие -3б Наличие-0 б		
12	Ежеквартальное размещение в специализированном ПО сканированной копии информации о распределении показателей ПФХД в соответствии с требованиями действующего законодательства	Размещение – 3 б Неразмещение - 0 б		
13	Своевременное размещение информации, содержащей данные финансово-хозяйственной деятельности на официальном сайте www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями действующего законодательства.	Своевременное – 3б Несвоевременное- 0 б		
14	Минимизация средств на осуществление расходов по исполнительным документам	Снижение -5 б Стабильность – 3б		

		Увеличение – 0 б		
15	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие 5б Наличие-0б		
16	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие -3б Наличие-0б		
17	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие 3б Наличие-0б		
	ИТОГО	70		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Главному бухгалтеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 70-68 баллах- 35% должностного оклада;

-при 67-65 баллах-30% должностного оклада;

-при 64-60 баллах- 25% должностного оклад

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
руководителя кадровой службы

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие-0б		
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие-0б		
3	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (ПФР, ФСС, Самарстат, УФМС, военные комиссариаты и т.д.)	Отсутствие-5б Наличие-0б		
4	Результативное проведение мероприятий, направленных на привлечение в колледж молодых специалистов (до 35 лет)	28% и более от общего числа пед. работников-2б ; менее 28% от общего числа пед. работников педагогических работников- 0б		
5	Отсутствие замечаний по эффективному взаимодействию с вышестоящими органами, контролирующими органами, статистическими органами, фондом социального страхования, пенсионным фондом и т.д.	Отсутствие-5б Наличие-0б		
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Отсутствие-5б Наличие-0б		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	Отсутствие-5б Наличие-0б		
8	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-3б Наличие-0б		
9	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие-0б		
10	Отсутствие замечаний и предписаний по организации и осуществлению электронного документооборота с ПФР в части оформления сведений о трудовой деятельности работника.	Отсутствие-5б Наличие-0б		
11	Отсутствие замечаний по качественному внесению данных в автоматизированные системы (1С, интерактивный портал Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области, «Работа в России»)	Отсутствие-5б Наличие-0б		
12	Отсутствие замечаний и предписания в части организации осуществления работ по защите персональных данных	Отсутствие-2б Наличие-0б		

13	Отсутствие замечаний и предписаний в части организации и осуществления электронного информационного взаимодействия с территориальными органами ПФР по предоставлению документов для назначения пенсий	Отсутствие-5б Наличие-0б		
14	Отсутствие замечаний по организации и ведению воинского учета, осуществлению бронирования военнообязанных сотрудников	Отсутствие-5б Наличие-0б		
15	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков и безошибочности по сдаче установленной отчетности.	Отсутствие-5б Наличие-0б		
	Итого	65		

Подпись работника: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Руководителю кадровой службы устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 65 баллах- 40% должностного оклада;
- при 64-60 баллах-35% должностного оклада;
- при 59-55 баллах-20% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) Заведующего учебной частью

№	Наименование критерия	норматив (в баллах)	Оценка (балл)	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций;	Отсутствие-5б Наличие-0б		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа	Отсутствие-5б Наличие-0б		
3	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	Более 10%- 5б Менее 10%- 0 б		
4	Сохранность контингента студентов последнего года обучения	Потеря менее 5%- 10б Потеря 5% и более -0 баллов		
5	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	Отсутствие-5б Наличие-0б		
6	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие-0б		
7	Результативное проведение мероприятий, направленных на привлечение в колледж молодых специалистов (до 35	28% и более от общего числа		

	лет)	пед. работников-26 ; менее 28% от общего числа педагогических работников пед. работников- 06		
8	Отсутствие замечаний по организации работы с обучающимися специальных медицинских групп	Отсутствие-106 Наличие-06		
9	Отсутствие замечаний по эффективному взаимодействию с вышестоящими органами, контролирующими органами, статистическими органами, центром профессионального образования и.т.д.	Отсутствие-56 Наличие-06		
10	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-36 Наличие-06		
11	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-56 Наличие-06		
12	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков сдачи и безошибочности по сдаче установленной отчетности.	Отсутствие-56 Наличие-06		
	Итого	65		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Завучу устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 65 баллах-40% должностного оклада;
- при 64-60 баллах-35% должностного оклада;
- при 59-55 баллах- 30%должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
заместителя главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности (ФНС, СФР, Самарастат), подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (ФНС, СФР, Гос.финконтроль, т.д.)	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
2	Соответствие объемов субсидий, отраженных в ПФХ, указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации. Соответствие объемов субсидий, отраженных в сведениях о планируемых операциях с целевыми субсидиями (субсидиями на капитальные вложения, грантами в форме субсидий), указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации	Соответствие- 2 б Несоответствие -0 б		
3	Отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженностей.	Отсутствие -4 б Наличие-0б		
4	Отсутствие неиспользованных доведенных объемов финансирования (без учета субсидий на иные цели)	Отсутствие -4 б Наличие-0б		
5	Отсутствие остатков средств на лицевых счетах учреждения на конец отчетного года по выделенным субсидиям на выполнение государственного задания.	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
6	Доля освоенных на конец отчетного финансового года доведенных объемов финансирования с субсидиями на иные цели	Более 95%- 5б Менее 95%-4б		
7	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
8	Отсутствие замечаний от учредителя по эффективности использования выделенных субсидий	Отсутствие 4 б Наличие-0б		
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других контрольных мероприятий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
10	Своевременное исполнение представлений и предписаний контролирующих органов по результатам проведенных контрольных мероприятий и содержащих информацию о выявленных нарушениях и обязательных для исполнения требованиях.	Своевременное - 5б Несвоевременное- 0 б		
11	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков и корректной сдаче установленной	Отсутствие -3б Наличие-0 б		

	отчетности. Отсутствие замечаний по работе в автоматизированных системах (УРМ, АС Бюджет, Web-консолидация и др)			
12	Ежеквартальное размещение в специализированном ПО сканированной копии информации о распределении показателей ПФХД в соответствии с требованиями действующего законодательства	Размещение – 3 б Неразмещение - 0 б		
13	Своевременное размещение информации, содержащей данные финансово-хозяйственной деятельности на официальном сайте www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями действующего законодательства.	Своевременное – 3 б Несвоевременное- 0 б		
14	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие 5 б Наличие-0б		
15	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
16	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие 3б Наличие-0б		
	ИТОГО	60		

Подпись работника: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Заместителю главного бухгалтера устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 60 баллах - 30% должностного оклада;
- при 59-55 баллах- 25% должностного оклада;
- при 54-50 баллах- 20% должностного оклада

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) бухгалтера

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности (ФНС, СФР, Самарастат), подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (ФНС, СФР, Гос.финконтроль, т.д.)	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
2	Соответствие объемов субсидий, отраженных в ПФХД, указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации. Соответствие объемов субсидий, отраженных в сведениях о планируемых операциях с целевыми субсидиями (субсидиями на капитальные вложения, грантами в форме субсидий), указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации	Соответствие- 2 б Несоответствие -0 б		
3	Отсутствие просроченной дебиторско–кредиторской задолженностей.	Отсутствие -4 б Наличие-0б		
4	Отсутствие остатков средств на лицевых счетах учреждения на конец отчетного года по выделенным субсидиям на выполнение государственного задания.	Отсутствие -4 б Наличие-0б		
5	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
6	Отсутствие замечаний от учредителя по эффективности использования выделенных субсидий	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других контрольных мероприятий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
8	Своевременное исполнение представлений и предписаний контролирующих органов по результатам проведенных контрольных мероприятий и содержащих информацию о выявленных нарушениях и обязательных для исполнения требованиях.	Своевременное -5 б Несвоевременное-0 б		
9	Отсутствие замечаний учредителя по соблюдению сроков и корректной сдаче установленной отчетности. Отсутствие замечаний по работе в автоматизированных системах (УРМ, АС Бюджет, Web-консолидация и др)	Отсутствие -3б Наличие-0 б		
10	Ежеквартальное размещение в специализированном ПО сканированной копии информации о распределении показателей ПФХД в соответствии с требованиями действующего законодательства	Размещение – 3 б Неразмещение - 0 б		

11	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие 5 б Наличие-0б		
12	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
13	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие 3б Наличие-0б		
ИТОГО		45		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /.

Дата заполнения: _____

Бухгалтеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 45 баллах-40% должностного оклада;

-при 44-40 баллах- 35% должностного оклада;

-при 39-35 баллах- 30% должностного оклада;

Критерии оценки эффективности (качества) деятельности заведующего хозяйством

	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руково- дителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.(Роспотребнадзора, Прокуратуры, УВД, МЧС, Тольяттинский межрайонный отдел по надзору за промышленной и энергетической безопасностью средне-поволжского управления Ростехнадзора)	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности на сбои в работе систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, систем вентиляции, электрических сетей, электрооборудования и другого оборудования, механизмов и конструкций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности, администрации колледжа и посетителей колледжа по вопросам обеспечения санитарно-гигиенических условий, благоустройства территории	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний по эффективному взаимодействию с вышестоящими органами, контролирующими органами, и.т.д.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
9.	Отсутствие замечаний администрации колледжа за качественное выполнение работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
10	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
11	Отсутствие замечаний по подготовке и приемке образовательного учреждения к новому учебному году	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
12	Отсутствие замечаний по своевременной подготовке документации для заключения договоров, заключению договоров, обеспечению соблюдения сроков и качества	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		

	выполненных работ, предусмотренных условиями договоров			
13	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	65		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Зав.хозяйством устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

65 баллов- 40% должностного оклада

64-60 баллов – 35% должностного оклада

59-50 баллов- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 15

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) секретаря руководителя

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации работы по контролю за движением деловой документации, предоставлением для размещения на сайте колледжа информации: предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчеты об исполнении таких предписаний; своевременным обновлением данной информации	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний со стороны администрации по своевременному предоставлению необходимых достоверных сведений в модуль «Мониторинг предписаний надзорных органов «в информационной системе «Мониторинг образования»	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации и выполнению работ по ведению учета сроков исполнения документов,	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		

	осуществлению контроля за исполнением приказов, распоряжений и поручений			
6	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	30		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

Секретарю руководителя устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:
-при 30 баллах-40% должностного оклада;
-при 29-25 баллах- 35% должностного оклада;
-при 24-20 баллах- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 16

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-библиотекаря

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценивание	Оценка руководителя
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки (информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	45%- 2 б; Свыше 45%- 3 б		
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество	До20 посещений- 16 ,		

	читателей)	свыше 20 посещений- 2б		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 1б свыше 12 книговыдач- 2б		
1.4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	До 75% от общего количества обучающих ся - 1б свыше 75%- 2 б		
1.5	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	До 20% от общего количества обучающих ся -1 б ; свыше 20 %- 2 б		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 0 б Нет- 1б		
	2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	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	до 10-ти разработок- 1б свыше 10-ти разработок- 3б		
2.2.	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки (информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками	Да- 1б Нет- 0 б		

	образовательных отношений за отчётный период			
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространения опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Областной уровень- 3 б Региональный уровень- 5 баллов		
	Итого	21 балл		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 17

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) экономиста

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности. Подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (Гос.финконтроль, Прокуратура, Управление торгов, т.д.)	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
2	Соответствие объемов субсидий, отраженных в ПФХД, указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации. Соответствие объемов субсидий, отраженных в сведениях о планируемых операциях с целевыми субсидиями (субсидиями на капитальные вложения, грантами в форме субсидий), указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации	Соответствие- 3 б Несоответствие -0 б		
3	Отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженностей.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
4	Отсутствие неиспользованных доведенных объемов финансирования (без учета субсидий на иные цели)	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
5	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков и	Отсутствие -3б		

	корректной сдаче установленной отчетности, в том числе работе в автоматизированных системах.	Наличие-0 б		
6	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других контрольных мероприятий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
8	Отсутствие замечаний от учредителя по эффективности использования выделенных субсидий	Отсутствие 1 б Наличие-0б		
9	Своевременное исполнение представлений и предписаний контролирующих органов по результатам проведенных контрольных мероприятий и содержащих информацию о выявленных нарушениях и обязательных для исполнения требованиях.	Своевременное - 5б Несвоевременное- 0 б		
10	Своевременное размещение информации, содержащей данные финансово-хозяйственной деятельности на официальном сайте www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями действующего законодательства.	Своевременное – 3 б Несвоевременное- 0 б		
11	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие 5 б Наличие-0б		
12	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
13	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие 3б Наличие-0б		
	ИТОГО	45		

Подпись работника: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____
Подпись руководителя: _____ / _____ /
Дата заполнения: _____

Экономисту устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:
-при 45 баллах- 40% должностного оклада;
-при 44-40 баллах- 35% должностного оклада;
-при 39-35 баллах- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 18

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) Специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие замечаний по	Отсутствие -5 б		

	своевременной и качественной сдаче установленной отчетности. Подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (Гос.финконтроль, Прокуратура, Управление торгов, т.д.)	Наличие-0б		
2	Соответствие объемов субсидий, отраженных в ПФХД, указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации. Соответствие объемов субсидий, отраженных в сведениях о планируемых операциях с целевыми субсидиями (субсидиями на капитальные вложения, грантами в форме субсидий), указанным в соглашениях о предоставлении субсидий по соответствующей классификации	Соответствие- 3 б Несоответствие -0 б		
3	Отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженностей.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
4	Отсутствие неиспользованных доведенных объемов финансирования (без учета субсидий на иные цели)	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
5	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков и корректной сдаче установленной отчетности, в том числе работе в автоматизированных системах.	Отсутствие -3б Наличие-0 б		
6	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие -5 б Наличие-0б		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других контрольных мероприятий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
8	Отсутствие замечаний от учредителя по эффективности использования выделенных субсидий	Отсутствие 1 б Наличие-0б		
9	Своевременное исполнение представлений и предписаний контролирующих органов по результатам проведенных контрольных мероприятий и содержащих информацию о выявленных нарушениях и обязательных для исполнения требованиях.	Своевременное - 5б Несвоевременное- 0 б		
10	Своевременное размещение информации, содержащей данные финансово-хозяйственной	Своевременное – 3 б Несвоевременное-		

	деятельности на официальном сайте www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями действующего законодательства.	0 б		
11	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие 5 б Наличие-0б		
12	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие -3 б Наличие-0б		
13	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие 3б Наличие-0б		
	ИТОГО	45		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Специалисту по закупкам устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 45 баллах- 40% должностного оклада;

-при 44-40 баллах- 35% должностного оклада;

-при 39-35 баллах- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 19

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) инженера

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности на сбои в работе систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, систем вентиляции, электрических сетей,	Отсутствие-10б Наличие- 0 б		

	электрооборудования и другого оборудования, механизмов и конструкций			
5	Отсутствие замечаний администрации колледжа по эффективной организации и проведению мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	Отсутствие-10б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие замечаний по эффективному взаимодействию с вышестоящими органами, контролирующими органами, и т.д.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по АХЧ по качественному выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
9	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств	Отсутствие-4б Наличие- 0 б		
10	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		
11	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
12	Отсутствие замечаний по заполнению декларации энерго.эффективности зданий колледжа	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	70		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Инженеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 70 баллах- 40% должностного оклада;

- при 69 -65 баллах- 35% должностного оклада;

- при 64-60 баллах- 30% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
специалиста по кадрам**

	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руково- дителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для контролирующих органов (ПФР, ФСС, Самарстат, УФМС, военные комиссариаты и т.д.)	Отсутствие-10б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по качественному внесению данных в автоматизированные системы (1С, интерактивный портал Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области, «Работа в России»)	Отсутствие-10б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний по вопросам эффективного взаимодействия с вышестоящими органами, контролирующими органами, налоговыми и статистическими органами, фондом социального страхования, пенсионным фондом и.т.д.	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний администрации колледжа, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, мониторингов и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		
10	Отсутствие замечаний по организации и ведению воинского учета, осуществлению	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		

	бронирования военнообязанных сотрудников			
	Итого	60		

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Дата заполнения: _____

Специалисту по кадрам устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 60 баллах-40% должностного оклада;

-при 59-55 баллах- 35% должностного оклада;

-при 54-50 баллах- 30% должностного оклада;

ПРИЛОЖЕНИЕ 21

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) коменданта общежития

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по по конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставление аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по осуществлению своевременной регистрации проживания обучающихся и сотрудников	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации колледжа по обеспечению санитарно-гигиенических условий проживания в общежитии обучающихся и сотрудников.	Отсутствие-6б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по АХЧ по качественному выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний по сохранности и	Отсутствие-6б		

	длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств.	Наличие- 0 б		
	ИТОГО	40		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Команданту общежития устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 40 баллах-40% должностного оклада;
- при 39-35 баллах- 35% должностного оклада;
- при 34-30 баллах- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 22

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) водителя автомобиля

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение ПДД, протоколов структур МВД об административных правонарушениях.	Отсутствие-9б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по АХЧ по качественному выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования,	Отсутствие-10б Наличие- 0 б		

	технических транспортных средств, других имущественных средств.			
	ИТОГО	35		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

Водителю автомобиля устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 35 баллах- 30% оклада
- при 34-30 баллах-25% оклада;
- при 29-25 баллах-20% оклада;
- ;

ПРИЛОЖЕНИЕ 23

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) уборщика служебных помещений

	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководи теля
1	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации колледжа и посетителей колледжа по вопросам уборки помещений и санитарно-технического оборудования	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , на несоблюдение работником графика генеральных уборок	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по качественному выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	15		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 24

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по качественному обеспечению пропускного режима: отсутствие случаев проникновения посторонних лиц без предъявления и проверки документов	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся содержания рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации: Журнала сдачи и приема дежурств; Журнала регистрации автотранспорта; Журнала контроля посетителей; Журнала выдачи и приема ключей от кабинетов; Журнал контроля за сменой индивидуальной защитной маски сторожей; Журнал контроля за проведением санитарно-противоэпидемиологических мероприятий колледжа; Журнал заявок срабатывания сигнализаций.	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		

	ИТОГО	15		
--	--------------	-----------	--	--

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 25

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) дворника

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие жалоб администрации колледжа, участников образовательной деятельности и посетителей колледжа по вопросам уборки территории колледжа	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств. Отсутствие случаев утери инвентаря	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по содержанию площадки ТБО в соответствии с санитарными требованиями	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	20		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
дежурного по общежитию**

№ п/п	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие замечаний по качественному обеспечению пропускного режима в общежитии: отсутствие случаев проникновения посторонних лиц без предъявления и проверки документов	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся содержания рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации: Журнала сдачи и приема дежурств; Журнала регистрации автотранспорта; Журнала контроля посетителей; Журнала выдачи и приема ключей ; Журнал контроля за сменой индивидуальной защитной маски дежурных по общежитию; Журнал контроля за проведением санитарно-противоэпидемиологических мероприятий колледжа; Журнал заявок срабатывания сигнализаций.	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
5	Отсутствие замечаний со стороны МЧС по ежедневному предоставлению сведений о наличии в корпусе общежития учащихся и сотрудников	Отсутствие-5б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ , касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-3б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	20		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

старшего методиста

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Кол-во набранных баллов
24. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	да - 5б. нет - (-5б).	5		
1.2.	Отсутствие замечаний по Учебно-методическому сопровождению ООП: формирование электронной образовательной среды (ЭОС) в отчетном периоде (разработка педагогическими работниками, закреплёнными за МО, учебно-методических комплексов, контрольно-оценочных средств)	План формирования ЭОС выполнен - 10 б.; План выполнен не в полном объеме - 7б. План не выполнен – (-7б.)	10		
		Итого по разделу	15		
1. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 3б. Федеральный уровень – 5б.	5		
2.2	Участие старшего методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	да - 4б. нет - 0б.	4		
2.3	Доля педагогов ОО получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 4б. 91% - 100% - 6б.	6		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 3б. 33% и ниже - (-3б.)	3		
2.5	Разработанные старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Колледж - 3б. Региональный уровень- 4б. Федеральный уровень – 5б.	5		

2.6	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 1б. Федеральный уровень – 2б.	2		
2.7	Наличие у старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 8б. Федеральный уровень – 10б.	10		
2.8	Результаты участия старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 3б. Федеральный уровень – 5б.	5		
2.9	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчётной документации в отчётный период	Замечания отсутствуют - 10б. По итогам отчётов имеются замечания - (-10б.)	5		
		Итого по разделу	45		
		ИТОГО	60		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 28

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Само-оценка	Кол-во набранных баллов
---	---------------------	----------------------	-----------------------	-------------	-------------------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	да - 4б. нет - (-4б.)	4		
		Итого по разделу	4		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 3б. Федеральный уровень – 5б.	5		
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	да - 4б. нет - 0б.	5		
2.3.	Доля педагогов ОО получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2б. 91% - 100% - 4б.	5		
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 3б. 33% и ниже - (-3б.)	3		
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Колледж - 3б. Региональный уровень- 4б. Федеральный уровень – 5б.	5		
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 1б. Федеральный уровень – 2б.	5		
2.7.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень- 4б. Федеральный уровень – 5б.	5		
2.8.	Результаты участия методиста в	Региональный	5		

	конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный периодов (в зависимости от уровня)	уровень- 3б. Федеральный уровень – 5б.			
2.10.	Своевременная и качественная сдача установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организации	Выполнено в короткие сроки и с высоким качеством- 5б. в установленные сроки -3б. имеются замечания (-5б.)	5		
		Итого по разделу	43		
		ИТОГО	47		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
педагога-организатора**

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Количество набранных баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-1 б; 75%-79%- 1,5 б; 80% и более-2б	2		
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100-4б; Менее 100-0	4		
1.3	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте колледжа, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся	70%-79%; - 1б 80% и более; - 2б	2		

	объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)				
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Программа ведется-1б; Программа не ведется-0	3		
1.5	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчетной документации в отчетный период	Замечания отсутствуют - 2б По итогам отчетов имеются замечания - (-2б)	3		
		Итого по разделу	14		

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 (в зависимости от уровня)	- на уровне колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный -1,5б; - федеральный, международный-2б	2		
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, на уровне: колледжа; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном	Наличие призеров и победителей за отчетный период: до 5%; - на уровне колледжа – 1б - городской – 1,5б - региональный - 2б - федеральный - 2,5 международный -3б 5-10%; - на уровне колледжа – 1,5б - городской – 2б - региональный -2,5б - федеральный	4		

		<p>– 3 б –</p> <p>- международны й – 3,5б 10-15%; - на уровне колледжа – 2 б - городской – 2,5б - региональный - 3б - федеральный- 3,5 б - международны й - 4б свыше 15%; - на уровне колледжа – 2,5б - городской – 3 б - региональный -3,5 б - федеральный, международны й- 4б</p>			
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	Принявших участие: до 5% - 0,5б; 5%-10% - 1б; свыше 10%- 1,5б	1,5		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного, 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	Количество вовлеченных обучающихся: Менее 20% - 0,5б 20-30% - 1б 40-50% - 1,5б	1,5		
2.5	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	- городской – 1б - региональный – 1,5б - федеральный – 2б - международный – 3 б	3		
2.6	Доля обучающихся объединения	70 и более-4б;	4		

	дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период	60-69-2б; Менее 60-0б			
		Итого по разделу	16		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Превышает показатель, установленный учреждением: – 2б; Нет-0 б.	2		
		Итого по разделу	2		
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 колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный – 1,5б; - федеральный- 2б; - международный – 2,5 б	2,5		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	на уровне -колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный – 1,5б; - федеральный, международный -2б	2		
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да- 1б Нет- 0б.	1		

4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	- на уровне колледжа – 1,5 б; - городской – 2 б; - региональный – 2,5 б; - федеральный – 3б; - международный – 3,5 б	3,5		
4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	да- 1б нет- 0б.	1		
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 1 б Нет-0 б	1		
		Итого по разделу	11		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да- 1 б; Нет-(-1б)	1		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да- 2 б; Нет-(-2б)	2		
		Итого п разделу	3		
ИТОГО			46		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
Педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Количество набранных баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-1 б; 75%-79%- 1,5 б; 80% и более-2б	2		
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100-4б; Менее 100-0	4		
1.3	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте колледжа, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%; - 1б 80% и более; - 2б	2		
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Программа ведется-1б; Программа не ведется-0	3		
1.5	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчетной документации в отчетный период	Замечания отсутствуют - 2б По итогам отчетов имеются замечания - (-2б)	3		
		Итого по разделу	14		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Доля обучающихся объединения	- на уровне	2		

	дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный -1,5б; - федеральный, международный-2б			
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, на уровне: колледжа; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном	Наличие призеров и победителей за отчетный период: до 5%; - на уровне колледжа – 1б - городской – 1,5б - региональный - 2б - федеральный - 2,5 международный -3б 5-10%; - на уровне колледжа – 1,5б - городской – 2б - региональный -2,5б - федеральный – 3 б – - международный – 3,5б 10-15%; - на уровне колледжа – 2 б - городской – 2,5б - региональный - 3б - федеральный-3,5 б - международный - 4б свыше 15%; - на уровне колледжа – 2,5б	4		

		- городской – 3 б - региональный -3,5 б - федеральный, международный- 4б			
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	Принявших участие: до 5% - 0,5б; 5%-10% - 1б; свыше 10%- 1,5б	1,5		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного, 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	Количество вовлеченных обучающихся: Менее 20% - 0,5б 20-30% - 1б 40-50% - 1,5б	1,5		
2.5	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	- городской – 1б - региональный – 1,5б - федеральный – 2б - международный – 3 б	3		
2.6	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период	70 и более-4б; 60-69-2б; Менее 60-0б	4		
		Итого по разделу	16		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	Превышает показатель, установленный учреждением: – 2б; Нет-0 б.	2		

	объединения дополнительного образования				
		Итого по разделу	2		
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 колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный – 1,5б; - федеральный- 2б; - международны й – 2,5 б	2,5		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	на уровне -колледжа – 0,5б; - городской – 1б; - региональный – 1,5б; - федеральный, международны й -2б	2		
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да- 1б Нет- 0б.	1		
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	- на уровне колледжа – 1,5 б; - городской – 2 б; - региональный -2,5 б; - федеральный – 3б; - международны й – 3,5 б	3,5		
4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и	да- 1б нет- 0б.	1		

	другое) (в зависимости от уровня)				
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 1 б Нет-0 б	1		
		Итого по разделу	11		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да- 1 б; Нет-(-1б)	1		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да- 2 б; Нет-(-2б)	2		
		Итого п разделу	3		
ИТОГО			46		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 31

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
концертмейстера**

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Количество набранных баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; -1 б 75%-79%; - 1,5 б 80% и более. -2б	2		

1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	За каждую программу – 16 не более -36	3		
1.3	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте колледжа, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%; - 16 80% и более; - 26	3		
1.4	Участие в мероприятиях, направленных на формирование контингента обучающихся в отчетный период	да - 26. нет - (-26).	3		
1.5	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчётной документации в отчётный период	Замечания отсутствуют - 26 По итогам отчётов имеются замечания - (-26)	3		
		Итого по разделу	14		

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 (в зависимости от уровня)	- на уровне колледжа – 0,5б - городской – 1б - региональный - 1,5б - федеральный, международный- 2б	2		
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, на уровне: колледжа; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном	Наличие призеров и победителей за отчетный период: до 5%; - на уровне колледжа – 1б - городской – 1,5б - региональный - 2б - федеральный -2,5 международный - 3б 5-10%; - на уровне колледжа – 1,5б - городской – 2б - региональный - 2,5б - федеральный – 3б – - международный – 3,5б 10-15%; - на уровне колледжа – 2 б - городской – 2,5б - региональный - 3б - федеральный- 3,5 б -международный - 4б свыше 15%; - на уровне колледжа – 2,5б - городской – 3 б - региональный - 3,5 б - федеральный,	4		

		международный-4б			
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	Принявших участие: до 5%; - 0,5б 5%-10%; - 1б свыше 10%; - 1,5б	1,5		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Вовлеченный обучающихся за отчетный период: да- 1б, нет-0б	1		
2.5	Доля обучающихся объединения дополнительного, 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	Количество вовлеченных обучающихся: Менее 20% - 0,5б 20-30% - 1б 40-50% - 1,5б	1,5		
2.6	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	- городской – 1б - региональный – 1,5б - федеральный – 2б - международный – 3 б	3		
		Итого по разделу	13		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Превышает показатель, установленный учреждением: – 2б; Нет-0 б.	2		
3.2	Учебно-методическое сопровождение ООП: - разработка и актуализация рабочих	Актуализация программ - 1б ЭОС, методический	3		

	программ УД, ПМ; - формирование электронной образовательной среды (ЭОС в отчетном периоде (разработка учебно-методических комплексов, контрольно-оценочных средств)	комплекс – 2б			
		Итого по разделу	5		
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 колледжа – 0,5б - городской – 1б - региональный – 1,5б - федеральный- 2б - международный – 2,5 б	2,5		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	- на уровне колледжа – 0,5б - городской – 1б - региональный – 1,5б - федеральный, международный - 2б	2		
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да- 1б Нет- 0б.	1		
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	- на уровне колледжа – 1,5 б - городской – 2 б - региональный - 2,5 б - федеральный – 3б - международный – 3,5 б	3,5		
4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	да- 1б нет- 0б.	1		

4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 1 б Нет-0 б	1		
		Итого по разделу	11		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да- 1 б Нет-(-1б)	1		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да- 2 б Нет-(-2б)	2		
		Итого по разделу	3		
		ИТОГО	46		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 32

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
инструктора по труду**

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Максимальное значение	Самооценка	Количество набранных баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности					
1.	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	да - 2б. нет - (-2б).	2		
2.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает – 5б нет-0 баллов	5		

3.	Сохранность контингента обучающихся закреплённой группы колледжа не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Сохранность контингента не ниже 95% - 5 Сохранность контингента ниже 95% - 0	5		
4.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Очное участие на уровне: ОО – 1б; городской – 2б; региональный – 3б; федеральный (очный) – 5б	5		
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Наличие у работника призовых мест в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период: – на уровне колледжа – 1б - городской – 2б - региональный - 4б - федеральный- 6б	6		
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий					
6.	Наличие разработанных работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне.	Региональный уровень- 2б Федеральный уровень – 5б	5		
7.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии в общей численности обучающихся за	Количество студентов, обучающихся по дуальной технологии в закреплённой группе за отчетный период составляет более 10 % -5баллов;	5		

	исключением обучающихся первого курса (в %)	менее 10- 0 баллов			
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся					
8.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня количества победителей призеров) соответствии перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	<p><u>Наличие призеров и победителей за отчетный период</u></p> <p>– на уровне колледжа – 1б - городской – 2б - региональный - 4б - отборочные соревнования для участия в финале национального чемпионата – 5б; национальный/федеральный -6б</p>	6		
9.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня	<p><u>Наличие призеров и победителей за отчетный период</u></p> <p>– на уровне колледжа – 1б -городской – 2б - региональный -4б - федеральный-5б - международный- 6б</p>	6		

	количества победителей и призеров)				
10.	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	3б за каждый реализованный проект	6		
11.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	Более 30% обучающихся колледжа вовлечены в волонтерское движение, наставничество, творческую деятельность в отчетном периоде более 30%-5 баллов менее 30% - 3б не вовлечены- 0 баллов	5		
12.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» составляет не менее 24%	Более 24% обучающихся колледжа участвуют в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» - 5 баллов	5		
13.	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчетной документации в отчетный период	Замечания отсутствуют - 5б По итогам отчетов имеются замечания - (-5б)	5		
14.	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам	Отсутствие + 5 б Наличие замечаний – 5б	5		

	исполнения работником должностных обязанностей				
	ИТОГО				

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 33

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога – психолога

№	Критерий оценивания	Значению по критерию	Максимальное значение	Само оценка	Кол-во набранных баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-30% – 1 б; 40%-59% – 2 б; 60% и более – 3 б	3		
1.2.	Реализации программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	отсутствие – 0 б; наличие – 1 б	1		
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	100% от общего количества обучающихся – 5 б; 70% от общего количества обучающихся – 3 б; 50% от общего количества обучающихся – 2 б;	5		

		менее 50% – 0 б			
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	на уровне ОО – 1б региональный уровень – 2б всероссийский уровень – 3б	3		
1.5.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% – 0,5 б; 61%-75% – 1 б; 76%-85% – 1,5 б; свыше 85% – 2 б	2		
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% – 0,5 б; 61%-75% – 1 б; 76%-85% – 1,5 б; свыше 85% – 2 б;	2		
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% – 2 б; 61%-75% – 3 б; 76%-85% – 4 б; свыше 85% – 5 б	5		
1.8.	Отсутствие замечаний по своевременной качественной сдаче установленной отчетности, подготовка и предоставлению аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих других организаций.	выполнено полностью +2 б; выполнено частично + 1 б; не выполнено - 2 б	2		
1.10.	Отсутствие замечаний по качеству организации работы с обучающимися специальных медицинских групп	выполнено в короткие сроки и с высоким качеством + 3 б; частично + 2 б; не выполнено – 3 б	3		
1.11	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	Отсутствие выявленных – 0 б; наличие выявленных – 1 б	1		
1.12.	Вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	отсутствие – 0 б; наличие – 1 б	1		
		Итого по разделу	28		
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)	региональный уровень – 1б; всероссийский уровень – 2 б; международный уровень – 3 б	3		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не	Да-1б Нет-0б	1		

	реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса				
		Итого по разделу	4		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	участник – 2 б; призер – 3 б; победитель – 4 б	4		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	участие на региональном уровне – 3 б; призовое место на региональном уровне – 4 б; участи на всероссийском уровне – 6 б	6		
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)	очное участие на уровне ОО – 2 б; территориальный уровень – 3 б; региональный уровень – 4 б; всероссийский уровень (очный) – 5 б	5		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	территориальный уровень – 2 б; региональный уровень – 3 б; всероссийский уровень – 4 б	4		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ профилактической направленности (в зависимости от уровня)	территориальный уровень – 2 б; региональный уровень – 3 б; всероссийский уровень – 4 б	4		
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы;	на уровне ОО – 2 б; региональный уровень – 3 б	3		

	методические рекомендации; методическое пособие				
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1% – 5% – 2 б; 5% до 10% – 3 б; более 10% – 4 б	4		
		Итого по разделу	30		
		ИТОГО	63		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя ПОО: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 34

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

	Критерии оценивания	норматив (в баллах)	Кол-во баллов	Отметка руково- дителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
2	Отсутствие обоснованных замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правил эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов, техники безопасности, противопожарной охраны, требований охраны труда, электробезопасности при выполнении работ.	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
3	Отсутствие жалоб администрации колледжа, участников образовательной деятельности на качество работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, систем вентиляции	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
4	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ по обеспечению бесперебойной работы систем электрических сетей и электрооборудования, по осуществлению	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		

	текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования			
5	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
6	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации колледжа по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
7	Отсутствие замечаний по выполнению работ по устранению аварийных ситуаций, выполнению авральных работ	Отсутствие-2б Наличие- 0 б		
8	Отсутствие замечаний по сохранности и длительной эксплуатации закрепленного за работником инвентаря и оборудования, технических средств, других имущественных средств. Отсутствие случаев утери инвентаря	Отсутствие-1б Наличие- 0 б		
	ИТОГО	15		

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

Дата заполнения: _____

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

Дата заполнения: _____

Рабочему по ремонту и обслуживанию зданий устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 15 баллах- 15% должностного оклада;
- при 14-10 баллах- 10% должностного оклада;
- при 9-5 баллах- 5% должностного оклада;

**Правила внутреннего трудового распорядка работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти».**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством не ниже установленного государством минимального размера.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти». (далее колледж) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.3. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются директором колледжа с учетом мнения Совета колледжа и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 372 ТК РФ.

1.4. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех работников колледжа.

1.5. Работник колледжа знакомится под роспись с настоящими Правилами до подписания трудового договора.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась (статья 283 Трудового кодекса Российской Федерации).

При заключении трудового договора впервые работодателем **оформляется** трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным **федеральным законом** трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки)

оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным **федеральным законом** трудовая книжка на работника не ведется).

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Если лицо имеет судимость, вопрос о его трудоустройстве (о допуске или не допуске) решает комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2015г № 796.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Поступающие принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования).

Согласно Федерального закона от 14.07.2022г № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» заключение трудовых договоров с лицами, включенными в реестр иностранных агентов, запрещается, так как согласно п. 9 статьи 11 Федерального закона № 255-ФЗ от 14.07.2022г иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

При поступлении на работу, связанной с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных веществ, лицо при заключении трудового договора предъявляет работодателю справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ без назначения врача.

Согласно статьи 220 ТК РФ при поступлении на работу, связанной с осуществлением

отдельных видов деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также на работу в условиях повышенной опасности, поступающие на работу предоставляют результаты психиатрического освидетельствования (статья 220 Трудового кодекса РФ). Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичность устанавливаются приказом Минздрава РФ от 20.05.2022 № 342н.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на этом этапе представителя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

2.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель на основании заключенного трудового договора издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением «О заработной плате работников колледжа», с Положением «О защите персональными данными», с должностной инструкцией, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производится по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу принимающий руководитель структурного подразделения знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности.

2.9. При приеме на работу, переводе на другую работу, в других, установленных трудовым законодательством случаях, а также в случае возникновения необходимости ответственное лицо проводит вводный и первичный инструктаж по охране труда с последующим оформлением в соответствующем журнале.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте каждого работника проводит принимающий руководитель структурного подразделения.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведется в установленном порядке трудовая книжка в случае, если работа в этой организации является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. В целях исполнения требований Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в соответствии с установленной квотой для приема на работу создаются и выделяются места для трудоустройства инвалидов, создаются условия труда исходя из индивидуальной программы реабилитации инвалида. Обеспечивается соответствие рабочих мест для инвалидов требованиям трудового законодательства. Специальные рабочие места для инвалидов создаются не позднее двух месяцев с момента установления квоты рабочих мест для инвалидов.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. В случаях отстранения от работы сотрудника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. То есть не менее 2/3 средней заработной платы.
- 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 - без сохранения зарплаты. Обеспечение средствами защиты осуществляется бесплатно и в полном объеме в соответствии с нормами. Обеспечение СИЗ осуществляется с учетом имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов. Если у работодателя нет такой возможности, работодатель оформляет простой с оплатой в размере средней заработной платы (ст. 216.1 ТК РФ).

- если по результатам спец.оценки условий труда (СОУТ) условия на рабочем месте признаны опасными, работодатель приостанавливает деятельность на данном рабочем месте и незамедлительно информирует работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда

На время приостановки работы за работниками сохраняется место работы и средний заработок. Работника с его согласия можно перевести на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 новой редакции ТК РФ).

После устранения опасностей проводится внеплановая специальная оценка условий труда. Работа возобновляется, если специальная оценка условий труда подтвердит снижение класса опасных условий труда.

Запрет не касается работ из перечня, утвержденного Распоряжением Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р «О перечне работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации». Согласно перечню, в опасных условиях можно выполнять:

- аварийно-спасательные работы в населенных пунктах и организациях;
- работы по предупреждению чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- неотложные работы при ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- работы по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте;
- работы по профилактике и тушению пожаров.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему

работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В двух последних случаях оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.16. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от

работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае отсутствия указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

На основании Федерального закона от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в части дополнения ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации»:

В случае призыва работника 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, аналогично положениям части 3 статьи 81 ТК РФ. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.21. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за

исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона)

2.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации
- 2) сокращения численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники (кроме категорий работников, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя не допускается в случаях, предусмотренных ст. 261 ТК РФ):

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка– инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 373 ТК РФ.

Помимо указанных лиц преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа:
- граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;
- военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;
- граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;
- граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности;
- инвалиды вследствие воздействия радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча и члены их семей, потерявших кормильца из числа вышеуказанных граждан-инвалидов, если смерть такого гражданина явилась следствием воздействия радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (. Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 29.04.2009, с изм. от 10.11.2009) и Федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении “Маяк” и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча» (в ред. от 23.07.2008).)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в

данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

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

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

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; В случае прекращения деятельности филиала, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

12) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

В соответствии с требованиями федерального трудового законодательства (статья 264.1 Трудового кодекса РФ «Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий») расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

2.23. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 день в неделю) с сохранением среднего заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему **средний месячный заработок** за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, **средний месячный заработок** за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Работодатель взамен выплат **среднего месячного заработка** за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора

2.24. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон согласно статьи 83 Трудового кодекса РФ и статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации - вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора

2.25. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

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

2.26. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписываемым директором колледжа или лицом, им уполномоченным. С данным приказом работник знакомится под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в выше указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или

предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя));

2.29. 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 312⁹ 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 312³ 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 312⁹ 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 восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 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 Трудовым 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 Трудовым 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 312³ 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 допускается 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.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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.
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым договором, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В том числе педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности; (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

-право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе: (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

1) направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами; (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов. (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) 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;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

б) иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами. (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

3.1.1. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.1.1: «Права работника в области охраны труда»

Каждый 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 Трудовым 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.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы

условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.";

3.1.2 : «Право работника на получение информации об условиях и охране труда:

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.1.3: «Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание:

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи,

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации."

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты колледжа;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в соответствии с видами деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, предусмотренными приложением № 2 приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

В соответствии с частью 1 статьи 6 Закона гражданин может быть временно (на срок не более

пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) по результатам обязательного психиатрического освидетельствования признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

Психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

3.2.1: «Обязанности работника в области охраны труда»

Работник обязан:

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 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.";

3.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В том числе педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в

полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания; (в ред. Федерального закона от 25.12.2023 N 685-ФЗ)

2) формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 25.12.2023 N 685-ФЗ)

3) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;» (в ред. Федерального закона от 25.12.2023 N 685-ФЗ)

4) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

5) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

6) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

7) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

9) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

10) систематически повышать свой профессиональный уровень;

11) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

12) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

13) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

14) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.4. Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

4.1.1: «Права работодателя в области охраны труда»

Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны 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, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)."
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2.1 :« Обязанности работодателя в области охраны труда:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать 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.

Работодатель обязан 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, 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 Трудовым 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, имеющих 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового 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 (в кабинете Охраны труда);
 - 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 абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.";

4.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм);

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

4.4. «Работодатель обязан»:

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

-в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

-при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственного и иного персонала - 40 часов в неделю или 8 часов в день; Начало работы в 8ч 00 мин. Окончание в 16ч 30 мин.

Продолжительность рабочего времени для мастеров производственного обучения, педагогов- организаторов, методистов, старших методистов, инструкторов по труду, педагогов-библиотекарей, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями - 36 часов или 7 час 12 мин. в день; Начало работы в 8ч 00 мин. Окончание в 15 час 42 мин.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Согласно п.п. в п.2 Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», педагогический работник по письменному соглашению может выполнять педагогическую нагрузку сверх максимально установленных объемов (свыше 1440 часов) с почасовой оплатой в объеме не более 300 часов в учебной году. Данная работа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

Продолжительность урока 45 мин.

Согласно Приказа № 536 от 11.05.2016г «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учетом:

б)продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;- Отражено в абзаце 5 пункта 5.1 раздела 5 Правил внутреннего трудового распорядка работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Согласно п.2.1 раздела 2 выше указанного приказа: «выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).»

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

На основании Федерального закона от 02.08.2019 № 1006 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов...»:

Дежурство устанавливается с целью привлечения педагогических работников и студентов к активному участию в создании условий, необходимых для нормального обеспечения учебного процесса и соблюдения всеми студентами установленного режима чистоты и порядка.

Участниками дежурства являются: дежурный администратор, дежурный преподаватель, дежурная группа.

В качестве объектов дежурства в Учреждении признаются:

- центральный вход,
- гардероб,
- столовая,
- фойе по этажам и корпусам зданий.

Дежурный администратор назначается приказом директора, обеспечивает общий порядок в колледже, соблюдение правил внутреннего распорядка, учебного процесса, контролирует и осуществляет дежурство.

Дежурный администратор обязан:

- приступить к дежурству в 7.30 и закончить дежурство в 16.30.
- встречать обучающихся и провожать в конце занятий, контролировать начало занятий согласно расписанию.
- в начале и по окончании дежурства совершать обход здания по этажам и территории колледжа, проверять (в пределах возможного и допустимого) ход занятий и окончание их, состояние мест общего пользования, холлов на предмет обнаружения посторонних предметов, сохранности имущества колледжа
- контролировать выполнение воспитательно-образовательного процесса всеми участниками.

- организовывать деятельность обучающихся и сотрудников колледжа в случае непредвиденных ситуаций.
- в случае возникновения экстренной ситуации действовать по инструкции действий в чрезвычайной ситуации.
- организовывать, в случае необходимости, вызов и деятельность служб города.
- руководить, в случае непредвиденных обстоятельств, эвакуацией обучающихся и сотрудников.
- принимать оперативное решение по ведению, замене, продолжению или прекращению занятий в отсутствие должностных лиц, ведающих этим вопросом.
- информировать директора колледжа (и.о. директора) обо всех чрезвычайных происшествиях в колледже, имевших место во время дежурства.
- о ходе дежурства, результатах обхода и обо всех происшествиях делать запись в журнале дежурного администратора
- дежурный администратор, в целях обеспечения безопасности:
- в начале и конце дежурства проводит обходы здания и территории на предмет сохранности имущества и обнаружения бесхозных подозрительных предметов,
- в случае ЧС, дежурный администратор обязан действовать согласно инструкциям в соответствии с моделями действий.
- в течении всего дежурства иметь при себе КТС на случай чрезвычайных ситуаций.

Вне дежурства администратора КТС находится на вахте у сторожа.

Дежурная группа, дежурный преподаватель и дежурный администратор несут ответственность за сохранность имущества и за выполнение возложенных на них обязанностей перед руководством колледжа.

Дежурный преподаватель:

- Начинает дежурство по Учреждению на центральном входе в 07.30 час.
- Сдаёт дежурство по Учреждению дежурному администратору в 15.30 час.
- Назначается из числа педагогических работников Учреждения.
- Подчиняется непосредственно дежурному администратору.
- Дежурит по графику, утвержденному директором Учреждения.

Дежурная группа назначается в соответствии с утвержденным приказом директора графиком дежурств по неделям и дежурит ежедневно с 7.30 до 15.00. Староста группы или назначенный ответственный за дежурство, является помощником дежурного преподавателя и распределяет студентов группы по местам дежурства.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется так-же коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства

Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Дежурство сторожей и дежурных по общежитию определяется графиком сменности, утвержденном директором колледжа. При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 Трудового кодекса РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Сторожа и дежурным по общежитию ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц

Нормативом для уборщиков служебных помещений при 8 часовом рабочем дне является убираемая площадь 600 квадратных метров.

К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Гарантии при привлечении к указанной работе предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, а также родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы часов. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 Трудового Кодекса) или отстранен от работы в соответствии с частью второй (Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) или четвертой (Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон) статьи 73 Трудового Кодекса.

5.2. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 30 мин. Время перерыва для отдыха и питания для мастеров производственного обучения - во время нахождения закрепленных групп на учебных занятиях.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе покинуть свое рабочее место.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов.

В связи с тем, что по условиям работы сторожам и дежурным по общежитию предоставление

перерыва для отдыха и питания невозможно, им обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенных для этого местах.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем п.5.4.. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем п.5.4., на другие дни в очередном календарном году.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Гарантии при привлечении к указанной работе предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере исходя из среднего заработка. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, исходя из среднего заработка, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

5.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего

времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. В колледже некоторым работникам устанавливается ненормированный рабочий день, когда работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Приложение 1). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

5.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, без письменного согласия работника допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

— имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Вышеуказанные работники предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

Работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении ребенка, повестка или уведомление о заключении контракта.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) и к работе в ночное время (с 22:00 до 06:00) допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 96 ТК РФ, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов). При этом работодатель ознакомливает инвалида в письменной форме со своим правом отказаться от указанной работы.

5.10. Время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад);

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Учет рабочего времени ведется руководителями структурных подразделений.

5.11. Направление в командировку:

- инвалидов;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации);

допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений:

Работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений предоставляется право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

Инвалидам предоставляется: ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов);

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков). График отпусков составляется на каждый календарный год, утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается, наряду с другими периодами, указанными в ст. 121 ТК РФ, время

предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

Очередность предоставления отпусков, оформляемая графиком отпусков, устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости после получения информации о пожеланиях работников.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен письменно сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или специалисту отдела кадров, указав дату и продолжительность отпуска. О времени начала отпуска работника извещают в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Возраст детей определяется не на дату составления графика отпусков, а на дату ухода работника в отпуск. Если многодетный сотрудник не отработал шести месяцев, то уйти в отпуск он может только по соглашению с работодателем.

Так же право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие Работники:

- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением 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.

Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использовать как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется по его (ее)

желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.14. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы - в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

5.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом).

5.20. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого

определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом, преподавателям и педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работник должен согласовать дату начала и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы со своим непосредственным руководителем.

5.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, для проводов детей на военную службу, тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50

календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

5.24. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

5.25. Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дней;
- бракосочетания работника - 3 календарных дней;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета колледжа - 1 календарный день;
- при работе в течение учебного года без больничных листов - 2 календарных дня;
- в случае призыва близкого родственника 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации - 3 календарных дня.

5.26. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда

отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (класса) либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней (Приложение №2).

6. СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Выплата заработной платы работникам колледжа производится в месте выполнения им работ либо путем перечисления денежных средств на карту кредитной организации, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

6.3. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, то за каждый день просрочки ему выплачивается компенсация в размерах и порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- Награждение Почетной грамотой;
- награждение нагрудным знаком.

Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению Почетными грамотами, нагрудными значками.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348_11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9. РЕГУЛИРОВАНИЕ ДРУГИХ ВОПРОСОВ

9.1. Работнику запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие колледжу, без получения разрешения в установленном порядке;
- использовать интернет в личных целях;
- приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию и находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

9.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так в общении с окружающими.

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в подразделениях ГАПОУ КТиХО на видном месте.

Приложение № 1.

Перечень
должностей с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск.

№	Профессия, должность	Кол-во календарных дней
1	Главный бухгалтер	14
2	Заместитель главного бухгалтера	14
3	Заместитель директора по АХЧ	14
4	Руководитель кадровой службы	14
5	Специалист по кадрам	14
6	Бухгалтер	14
7	Секретарь руководителя	14
8	Водитель автомобиля	14
9	Заведующий хозяйством	14
10	Специалист по закупкам	14
11	Экономист	14

Приложение № 2

Список должностей с условиями труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (класса), которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

№	Профессия, должность	Количество календарных дней
1.	Заведующий медицинским пунктом- фельдшер	14

Прощито, пронумеровано
и скреплено печатью

218 (двести восемнадцать) страниц

С.М. Медведева
С.М. Медведева
директор ГАОУ КТиХО

