

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2015-2018 г.г.



ПРИНЯТЫ на общем собрании
(конференции работников и
обучающихся) ГАПОУ СО "ТИПК"
" 21 " октября 2016 г.
Протокол № 3

Юридический адрес: 445009, Самарская область, г. Тольятти, ул. Победы, 36
Работодатель: Чернова Светлана Николаевна, т. (8482) 22-18-71
Представитель работников: Васильева Марина Васильевна, т. (8482) 22-35-19
Численность работников: 99 чел., в т.ч. членов профсоюзной организации 90 чел.
Код ОКВЭД: 80.22.2
Код ОКФС: 13
Форма собственности: государственная

г. Тольятти, 2016 г.

1. СТОРОНЫ

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

1. Пункт 1.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:
"Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет".

2. Пункт 2.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:
"Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу".

3. Пункт 2.12. коллективного договора изложить в следующей редакции:
"В случае если определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ, стандартов и т.д.), допускается их изменение по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определённых сторонами условий трудового договора, а также их причинах работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), соответствующую состоянию его здоровья".

4. Пункт 2.12. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Приём на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже".

5. Пункт 3.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Все работники колледжа имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, настоящим договором, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, настоящим договором, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- избрание в совет колледжа и другие выборные органы, участие в обсуждении и решении вопросов деятельности колледжа, в том числе через органы профсоюзной организации и общественные организации;

- защиту своей деловой репутации, чести и достоинства;

- обжалование приказов и распоряжений работодателя в установленном законодательством порядке;

- получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности;

- бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами колледжа, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений колледжа в соответствии с настоящим договором".

6. Пункт 4.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития колледжа".

7. Пункт 4.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; награждённые государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель органа общественной самодеятельности; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

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

8. Пункт 6.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, составляемыми работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа, а также условиями трудового договора".

9. Пункт 6.7. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, или работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

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

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит".

10. Пункт 6.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

11. Пункт 6.10. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"В каникулярное время вспомогательные и обслуживающие работники с их письменного согласия за дополнительную оплату могут быть привлечены к выполнению дополнительных работ, не требующих специальных знаний (хозяйственные работы, мелкий ремонт, работа на территории, охрана, благоустройство) в пределах установленного им рабочего времени. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путём совмещения должностей, а дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ".

12. Пункт 6.11. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ".

13. Пункт 7.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 9-го и 24-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выдаётся работникам путём перечисления на банковские карточки.

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

14. Пункт 7.9. коллективного договора изложить в следующей редакции:

"Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате".

15. Раздел 9 коллективного договора изложить в следующей редакции:

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

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

16. Пункт 13.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

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

2. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

3. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель
Директор ГАПОУ СО "ТИПК"

Представитель работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"

Чернова С.Н. Чернова
" 21 " октября 2016 г.

Васильева М.В. Васильева
" 21 " октября 2016 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом колледжа. Они призваны способствовать правильной организации работы государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогический колледж» (далее – колледж), рациональному использованию рабочего времени работников колледжа, повышению качества эффективности труда и укреплению трудовой дисциплины.

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

2. Приём и увольнение работников колледжа

2.1. Для работников колледжа работодателем является колледж.

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- медицинское заключение (в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными законами);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при

поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки), или его заверенную копию.

2.5. Приём на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

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

2.7. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях. Личное дело хранится в отделе кадров колледжа.

2.8. Согласно статьи 72 Трудового кодекса РФ перевод на другую постоянную работу, по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель с его согласия переводит на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в колледже соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

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

2.9. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение сторонами определенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

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

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

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

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

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора колледжа. С приказом директора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление

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

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

3. Обязанности работников

3.1. Все работники колледжа обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

3.2. Все педагогические работники колледжа обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав колледжа, положения о структурных подразделениях колледжа.

3.3. Педагогические работники колледжа не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в колледже, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4. Педагогическим работникам колледжа запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

3.5. Приказом директора колледжа в дополнение к основной работе на преподавателей могут быть возложены классное руководство, заведование учебным кабинетом, мастерскими и лабораториями, а также другие образовательные функции.

3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей каждого работника определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором колледжа на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и иных нормативных правовых документов.

3.7. Педагогические работники колледжа несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий, мероприятий, организуемых колледжем. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники колледжа обязаны немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю.

4. Обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и обязательное медицинское страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2. Работодатель несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в колледже и участия в мероприятиях, организуемых колледжем, и обязан сообщать обо всех случаях травматизма в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

5. Права работников колледжа

5.1. Каждый работник колледжа имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, настоящим договором, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, коллективным договором, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- избрание в совет колледжа и другие выборные органы, участие в обсуждении и решении вопросов деятельности колледжа, в том числе через органы профсоюзной организации и общественные организации;

- защиту своей деловой репутации, чести и достоинства;

- обжалование приказов и распоряжений работодателя в установленном законодательством порядке;

- получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности;

- бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами колледжа, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений колледжа в соответствии с коллективным договором.

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

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

6. Права работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать совет колледжа - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию образовательной деятельности, образовательного процесса, внедрению новых образовательных технологий и стандартов, повышению

производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности совета колледжа и его взаимодействия с работодателем устанавливаются положением о совете колледжа. К полномочиям совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления колледжем, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать совет колледжа о результатах рассмотрения предложений, поступивших от совета, и об их реализации.

7. Рабочее время и его использование

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

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

7.3. Педагогические и инженерно-технические работники обязаны приходиться на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.

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

Педагогическим и инженерно-техническим работникам, по мере возможности, предоставляется 1 день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При совпадении методического дня с днем проведения Педагогического совета, рабочего (производственного) совещания, общеколледжного мероприятия, заседания соответствующей рабочей группы ОПОП СПО обязан присутствовать на вышеуказанных мероприятиях.

7.5. Работодатель имеет право привлекать педагогических и инженерно-технических работников к дежурству по колледжу в рабочее время.

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

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

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

7.8. В каникулярное время вспомогательные и обслуживающие работники с их письменного согласия за дополнительную оплату могут быть привлечены к выполнению дополнительных работ, не требующих специальных знаний (хозяйственные работы, мелкий ремонт, работа на территории, охрана, благоустройство) в пределах установленного им рабочего времени. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путём совмещения должностей, а дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

Преподаватели, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, могут быть привлечены к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

7.9. Педагогическим и другим работникам колледжа запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- заменять друг друга без уведомления администрации колледжа;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы колледжа;
- отвлекать педагогических работников во время занятий от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий не связанных с трудовой деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

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

7.11. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях только с разрешения директора и его заместителей. Входить в кабинет после начала урока разрешается только директору, его заместителям и заведующим отделениями.

8. Время отдыха

8.1. Каждому работнику колледжа предоставляется время для отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель может применить следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой.

Поощрения объявляются приказом директора колледжа и доводятся до сведения всего коллектива.

9.2. За особые заслуги в труде работники колледжа могут быть представлены в вышестоящие органы для награждения правительственными и иными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почётных званий.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

10.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. До применения взыскания нарушитель трудовой дисциплины обязан предоставить объяснение в письменной форме. Если в течение двух рабочих дней такое объяснение не предоставлено, составляется акт. Отказ работника от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

10.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Взыскания объявляются приказом директора по колледжу. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины и мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в

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

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

10.6. Директор вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

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

- рукоприкладство;
- нарушение общественного порядка, в т.ч. не по месту работы;
- другие нарушения норм морали, не соответствующие общепринятому положению педагогического работника.

Преподаватели колледжа могут быть уволены за повторное в течение одного года грубое нарушение устава колледжа, а также применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, согласно ст. 336 Трудового кодекса РФ.

ПРИНЯТЫ С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГАПОУ СО "ТИПК"


_____ М.В. Васильева

Протокол № 4

от "21" октября 2016 г.

РАСПОРЯДОК РАБОЧЕГО ДНЯ
работников Тольяттинского индустриально-педагогического колледжа

1. Начало рабочего дня для всех категорий работников – 8 часов 00 минут.
2. Начало и окончание рабочего времени преподавателей в соответствии с расписанием учебных занятий.
3. Продолжительность рабочего времени для мастеров производственного обучения, тьюторов – 36 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе.
4. Продолжительность рабочего времени воспитателя в общежитии 7 часов в день с 16 часов 00 минут до 23 часов 00 минут при 5-дневной рабочей неделе.
5. Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого и прочего персонала 40 часов в неделю или 8 часов в день.
6. Обеденный перерыв для преподавателей с 11 часов 00 минут до 11 часов 30 минут или с 11 часов 50 минут до 12 часов 20 минут в зависимости от расписания учебных занятий.
7. Обеденный перерыв для административно-управленческого и прочего персонала устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.
8. Обеденный перерыв для мастеров производственного обучения, тьюторов устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.
9. Окончание рабочего дня для административно-управленческого и прочего персонала – 17 часов 00 минут, в пятницу – 16 часов 00 минут.
10. Окончание рабочего дня для мастеров производственного обучения, тьюторов – 16 часов 00 минут.
11. Работа сторожей и вахтёров определяется в соответствии с графиком сменности "сутки через трое" с суммированным учётом рабочего времени. Учётный период составляет один год, при этом продолжительность рабочего времени сторожей и вахтёров за учётный период не должна превышать нормы 40 часов в неделю.

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

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

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

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «ТИПК»



Чернова С.Н. Чернова

19 " сентября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о заработной плате работников колледжа

2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Гольягтинский индустриально-педагогического колледж» (далее – Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010 г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить

результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 г. № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 г. № 452-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом Колледжа и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

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

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

2. Фонд оплаты труда работников колледжа

2.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

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

3. Структура фонда оплаты труда

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

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

(Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда)

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп} + \text{ФОТст}$$

3.2 Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного

обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации, исходя из должностных окладов.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (преподаватели, методисты), учебно-вспомогательного (воспитатели, секретари, библиотекарь, инспекторы по отделу кадров др.) и обслуживающего (уборщики, дворники, сторожа, плотники и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТоп$, где:

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

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

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

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

4. Должностные оклады работников Колледжа

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

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;

- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

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

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

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

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

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

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

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

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

возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта

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

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

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

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

4.15. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 9-го и 24-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выдаётся работникам путём перечисления на банковские карточки. При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок.

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

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отличных от изложенных в должностных обязанностях, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством

Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда –12% должностного оклада;

- доплата за работу в ночное время – 35%. Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00; ТК РФ ст. 154;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ТК РФ ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

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

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

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

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

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

- педагогическим работникам за кураторство обучающихся и работу с родителями -10% должностного оклада;

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

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

- за руководство основными профессиональными образовательными программами (далее ОПОП) устанавливается в зависимости от количества программ, – 17% должностного оклада за руководство одной ОПОП;

- надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук –50% должностного оклада;

- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20%. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

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

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области, в пределах приносящей доход деятельности, устанавливается на основании решения Совета Колледжа.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору Колледжа – до 10% стимулирующей части фонда оплаты труда. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.2.2. Надбавок за выслугу лет – до 3% стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, 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. Надбавок за интенсивность и напряженность работы - до 25% стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения) и исходя из обслуживаемого контингента.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

до 23% - заместители директора, главный бухгалтер;

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

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

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

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

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

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- до 9% - заместители директора;

- до 23% - заведующие отделениями, заведующий учебной частью, прочие работники;

- до 68% - педагогические работники.

6.2.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основании действующих критериев оценки эффективности (качества работы), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении Колледжа на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.:

- для заместителей руководителя (кроме заместителя директора по АХР) устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Колледжа (Приложение 2);

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

6.2.4.2. Для распределения средств стимулирующего фонда между педагогическими работниками в соответствии с критериями эффективности их труда создается комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора колледжа.

Надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме (Приложение 4) работники Колледжа подают руководителям структурных

подразделений по итогам истекшего периода. Материалы по самоанализу своей деятельности представляются педагогическими работниками в комиссию 3 раза в год: за 1, 2 и 4 квартал до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом по форме, утверждённой приказом директора колледжа.

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

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

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

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается один квартал). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником, либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также, если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

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

6.2.4.5. Стоимость одного балла надбавки за высокие показатели в работе определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за высокие показатели в работе каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.7. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливаются на квартал или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 6% стимулирующей части фонда оплаты труда (а также экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

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

Категория работников	Основание для премирования
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	<ol style="list-style-type: none">1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.2. За выполнение особо важных или срочных дел.3. За занятие призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).4. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиад (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя группы ОПОП.5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации.6. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.7. За премирование в работе достижений науки и передовых методов труда.8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения.9. За качественную подготовку и проведения мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории).11. За качественную работу по подготовке материалов для

	<p>формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже.</p> <p>12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов.</p> <p>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства).</p> <p>14. За особые достижения заслуги.</p> <p>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</p> <p>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта.</p> <p>17. Оформление тематических выставок.</p> <p>17. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся.</p>
<p>7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал</p>	<p>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</p> <p>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>3. По результатам выполнение особо важных или срочных дел.</p> <p>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</p> <p>5. По результатам проведение 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 квартал, полугодие, за 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>
<p>7.1.3. Обслуживающий и вспомогательный персонал</p>	<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 выполнение особо важных или срочных дел.</p> <p>5. Премирование по итогам работы за 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 критерию принимается равным «3».

Для учета сложности вводятся следующие коэффициенты:

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

7.2. Решение о способе назначения премии принимает Совет колледжа. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

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

7.4. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Колледжа по согласованию с Советом колледжа

8. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат

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

8.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:


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

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

8.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации


М.В. Васильева
"05" сентября 2016 г. протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Советом колледжа:

"05" сентября 2016 г. протокол № 51

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

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

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

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

- гуманитарного социально-экономического профиля:
 $(77\text{чел.} \cdot 30191/12\text{мес} \cdot 8\text{мес.}) + (50\text{чел.} \cdot 30191/12\text{мес.} \cdot 4\text{мес.}) / 12 = 2\,053$ тыс. руб.;
 - педагогического профиля:
 $(59\text{чел.} \cdot 42795/12\text{мес.} \cdot 8\text{мес.}) + (40\text{чел.} \cdot 42795/12\text{мес.} \cdot 4\text{мес.}) = 2\,254$ тыс. руб.;
 - технического и естественно-научного профиля:
 $(540\text{чел.} \cdot 35761/12\text{мес.} \cdot 8\text{мес.}) + (596\text{чел.} \cdot 35761/12\text{мес.} \cdot 4\text{мес.}) = 19\,978$ тыс. руб.;
- $(2053 + 22254 + 19978) / 1,302 = 18\,652$
- тыс. руб.

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

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

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

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

- базовой части в размере 58,95% от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- специальной части в размере 21,89 % от ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

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

ФОТ по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих рассчитывается исходя из следующих показателей:

$$((100\text{чел} * 32405 / 12\text{мес} * 8) + (78\text{чел} * 32405 / 12\text{мес} * 4)) / 1,302 = 2\,306,00 \text{ тыс.руб.}$$

Таким образом, общий фонд по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих определяется следующим образом:

$$2\,306\,000,00 \text{ руб.} + 103\,000,00 \text{ руб.} = 2\,410\,000,00 \text{ руб.}$$

3. ФОТ работников Колледжа рассчитывается по формуле:

ФОТ = ФОТ спо + ФОТ нпо, где:

- ФОТ – фонд оплаты труда работников Колледжа;
- ФОТ спо – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;
- ФОТ нпо – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих.

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

- базовой части в размере 54,03% от общего ФОТ;
- специальной части – 20,08% от общего ФОТ;
- стимулирующей части - 25,89% от общего ФОТ.

Приложение № 2
к Положению о заработной плате
работников колледжа

**Критерии результативности и качества работы
(эффективность труда) руководителя**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Оценка
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	снижение	-1
		увеличение или 100% успеваемость	1
1.2	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой государственной аттестации	отсутствуют	1
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше	3
		10 - 15%	2
		5 - 10%	1
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников	2
		наличие	1
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3
		3 и более человек на уровне области	2
		наличие на уровне области	1
1.6	Участие обучающихся в научно-практических конференциях	на всероссийском и международном уровне	2
		на уровне области	1
1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	7% и выше	3
		3 - 7%	2
		1 - 3%	1
1.8	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения	60% и выше	3
		55 - 60%	2
		50 - 55%	1
1.9	Доля выпускников, получивших направления на работу в организации	свыше 70%	1
		50 - 70%	0,5
1.10	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие	2
		снижение	1
		повышение	-1
2.2	Наличие обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	наличие	-2
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне	3
		на всероссийском уровне	2,5
		на уровне области	2
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5
		наличие на уровне «образовательного округа»	1
		наличие телестудии	1
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных конкурсах	3
		победы в областных конкурсах	2

		участие в социальных проектах	1
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне	3
		на российском уровне	2
		на областном уровне	1,5
		на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»	1
3.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров п/о, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения	90% и выше	2
		70 - 90%	1,5
		50 - 70%	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3
		на российском	2
		на уровне области	1,5
		на уровне «образовательного округа»	1
4.1	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более	3
		от 50 до 100 учащихся	2
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100%	2
		свыше 80%	1
4.3	Создание за счет внебюджетных средств Колледжа условий доступности зданий для обучения лиц с ОВЗ	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3
5.2	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончанию обучения от их общего числа в начале обучения	свыше 95%	2
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	2
		5 - 10%	1
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии)	имеется	3
5.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации)	на региональном уровне и выше	2
		на уровне «образовательного округа»	1
5.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1
5.7	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Самарской области	свыше 100%	2
		90 - 100%	1
5.8	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	2
5.9	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки) в объеме не менее 72 часов	имеется	1
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1

6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1
6.3	Организация питания обучающихся	80% и выше	2
		60 - 80%	1
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в	35% и более	2
		25 - 35%	1
		Итого	115

Приложение № 3
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников

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

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

УТВЕРЖДЕН

приказом директора ГАПОУ СО
«ТИПК»

от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию (баллы)	Количество набранных баллов	Отметка руководителя	Максимальное значение
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине	отсутствие неуспевающих - 3 положительная динамика - 1			3
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, выставках (в зависимости от уровня)	На уровне города - 2 На уровне области - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да / нет			3
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет 15% и выше, успешная работа по подготовке обучающихся к процедуре независимой сертификации профессиональных квалификаций	Да / нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и /или сфере услуг	Да / нет			3
6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 более 3-х человек - 5 На региональном - 4 более 3-х человек - 6 На федеральном - 5 более 3-х человек - 8			8
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, (кроме конкурса профессионального мастерства), фестивалях, выставках, концертах, творческих конкурсах и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 На региональном - 4 На федеральном - 5			5
			Итого		30

Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий					
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности колледжа (за отчётный период)	3 (приложить копию)			5
11	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Полностью сформирован - 14 (РУП, КТП, методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов) Частично сформирован - 9 (РУП, КТП, методические рекомендации по выполнению ЛПЗ)			14
Итого:					19
Дополнительные показатели.					
12	Участие педагога в научно-методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта: - личные победы в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, выставках и т.п. - организация, руководство предметными олимпиадами, конкурсами, "круглыми столами" и др.	международные - 5 всероссийские – 4 региональные, областные, городские - 3 внутри колледжа - 1			5
13	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50 % (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)				3
14	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида				2
15	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)				3
16	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности				3
17	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях				4
18	Работа по программам углубленного обучения	1-2 программы – 5балла, 3-4 программы – 7 балла, 5 и более 5 программ – 10 баллов			10

19	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно			2
				Итого:	32
				ИТОГО	81

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	снижение	-1		
		увеличение или 100% успеваемость	1		
1.2	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой государственной аттестации	отсутствуют	1		
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше	3		
		10 - 15%	2		
		5 - 10%	1		
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников	2		
		наличие	1		
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.6	Участие обучающихся в научно-практических конференциях	на всероссийском и международном уровне	2		
		на уровне области	1		
1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	7% и выше	3		
		3 - 7%	2		
		1 - 3%	1		
1.8	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения	60% и выше	3		
		55 - 60%	2		
		50 - 55%	1		
1.9	Доля выпускников, получивших направления на работу в организации	свыше 70%	1		
		50 - 70%	0,5		
1.10	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие	2		
		снижение	1		
		повышение	-1		
2.2	Наличие обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	наличие	-2		
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне	3		
		на всероссийском уровне	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5		
		наличие на уровне «образовательного округа»	1		
		наличие телестудии	1		
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных конкурсах	3		

		победы в областных конкурсах	2		
		участие в социальных проектах	1		
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне	3		
		на российском уровне	2		
		на областном уровне	1,5		
		на муниципальном уровне или на уровне «образовательного	1		
3.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров п/о, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения	90% и выше	2		
		70 - 90%	1,5		
		50 - 70%	1		
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
4.1	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более	3		
		от 50 до 100 учащихся	2		
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100%	2		
		свыше 80%	1		
4.3	Создание за счет внебюджетных средств Колледжа условий доступности зданий для обучения лиц с ОВЗ	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3		
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
5.2	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончании обучения от их общего числа в начале	свыше 95%	2		
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	2		
		5 - 10%	1		
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
5.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением ГИА и комиссии по аккредитации)	на региональном уровне и выше	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
5.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
5.7	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Самарской области	свыше 100%	2		
		90 - 100%	1		
5.8	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	2		

5.9	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме не менее 72 часов	имеется	1		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
6.3	Организация питания обучающихся	80% и выше	2		
		60 - 80%	1		
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) объеме не менее 72 часов	35% и более	2		
		25 - 35%	1		
7.2	Организация на базе Колледжа конкурсов	всероссийских и международных	3		
		областных	2		
7.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		
7.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше	2		
		5 - 15%	1,5		
		3 - 5%	1		
ИТОГО:			125,5		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) работы заместителя директора по маркетингу**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше	3		
		10 - 15%	2		
		5 - 10%	1		
1.2	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	7% и выше	3		
		3 - 7%	2		
		1 - 3%	1		
1.4	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения	60% и выше	3		
		55 - 60%	2		
		50 - 55%	1		
1.5	Доля выпускников, получивших направления на работу в организации	свыше 70%	1		
		50 - 70%	0,5		
1.6	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
2.1	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более	3		
		от 50 до 100 учащихся	2		
2.2	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных	выполнено	3		
3.1	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	2		
		5 - 10%	1		
4.1	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
5.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
5.2	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	2		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		

6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
6.3	Организация на базе Колледжа конкурсов	всероссийских и международных	3		
		областных	2		
7.1	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше	2		
		5 - 15%	1,5		
		3 - 5%	1		
		ИТОГО	60		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

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

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

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО
«ТИПК»
от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

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

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений, претензий, жалоб работников по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствуют/наличие	2		
1.2	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.3.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	предоставление	2		
1.6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне колледжа - 2 На уровне города - 3 более 3-х человек - 5 На региональном - 4 более 3-х человек - 6 На федеральном - 5	8		
1.7.	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
ИТОГО			22		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
1.1	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	на межрегиональном, всероссийском или на уровне области	3 2		
1.2	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне	3		
		на всероссийском уровне	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5		
		наличие на уровне «образовательного округа»	1		
1.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
		на уровне «образовательного округа»	1		
1.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.6.	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного		3		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчётности	Предоставление/непредставление	1		
		ИТОГО	16		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	наличие на международном уровне	4		
		наличие на межрегиональном и всероссийском уровне	3		
		3 и более человек на уровне области	2		
		наличие на уровне области	1		
1.2	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ обучающихся в научно-практических конференциях	на всероссийском и международном уровне	2		
		на уровне области	1		
1.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне	3		
		на всероссийском уровне	2,5		
		на уровне области	2		
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5		
		наличие на уровне «образовательного округа»	1		
		наличие телестудии	1		
1.4	Проведение мастер-классов, презентаций	на всероссийских и международных конкурсах	3		
		победы в областных конкурсах	2		
		На уровне образовательного округа	1		
1.5	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области	своевременное	2		
1.6.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном	3		
		на российском	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	1		
1.5.	Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4		
1.6.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено	3		

1.7	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
1.8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	3		
7.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		
ИТОГО			32		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) деятельности заведующего здравпунктом**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и	отсутствуют	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного	отсутствует	3		
1.5	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.6	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	Предоставление/непредоставление	1		
ИТОГО			12		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) деятельности заведующего складом**

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

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

Дата заполнения: _____

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

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

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

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО
«ТИПК»
от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

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

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) деятельности специалиста по охране труда**

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

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение/увеличение	3		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
ИТОГО			19		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
1.9	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствуют	3		
ИТОГО			22		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) работы инспектора отдела кадров**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итог
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
1.2	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Выполнение работником контрольных цифр приема	выполнено	3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	Предоставление/непредоставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
ИТОГО			19		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ
 эффективности (качества) деятельности главного бухгалтера, бухгалтера**

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка	Итого
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	3		
1.2	Организация и участие в организации профориентационных мероприятиях		4		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
1.4	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		3		
1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и		3		
1.6	Своевременное внесение данных в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО)	Своевременно/несвоевременно	2		
1.7	Качественное и своевременное оформление журналов, предоставление сведений и отчетности	Предоставление/непредставление	1		
1.8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогических работников (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий.	на российском и/или международном уровнях на уровне области	3 2		
1.9	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствуют	3		
ИТОГО			23		

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

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО
 «ТИПК»
 от «19» сентября 2016 г. № 313-од

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

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

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

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

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 74 листа

Директор

Чернова С.Н. Чернова

