

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Коллективный договор
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 07512018/2
от «12» февраля 2021 г.
Консультант Корнеева Л.А.
(должность, Ф.И.О.)

Приняты на Общем собрании работников
и обучающихся Учреждения

Протокол № 1

от «8» февраля 2021 г.

с. Кинель-Черкассы, 2021 г.

В соответствии с содержанием гл. 4-7 Трудового кодекса Российской Федерации государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум», в лице директора Учреждения Рябова Анатолия Алексеевича, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и трудовой коллектив государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Скобцова Александра Владимировича, именуемый далее «Работники», приняли решение внести в коллективный договор, принятый Общим собранием трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» 16 октября 2018 г., регистрационный номер 07512018 от 23 октября 2018 г., следующие изменения:

1. По всему тексту коллективного договора и приложений к нему «Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области» заменить на «Министерство образования и науки Самарской области».

2. По всему тексту коллективного договора и приложений к нему «Общее собрание трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»» заменить на «Общее собрания работников и обучающихся Учреждения»

3. Раздел «3. Оплата труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.1. Заработная плата работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

3.2. Конкретный порядок оплаты труда, установления надбавок и доплат, назначения и осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» определен в Положении об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения, Положении о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, Положении о внебюджетных средствах Учреждения, являющихся соответственно приложениями № 2,3,4 к настоящему Коллективному договору».

3. Раздел «7. Гарантии и льготы» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«7.1. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу,

исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 1-3 ст. 254 ТК РФ)

7.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

7.4. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

7.5. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч. 1-2 ст. 256 ТК РФ)

7.6. По заявлению женщины или лиц, указанных в п. 7.5. Коллективного договора, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

7.7. Оплата отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет производится за счет средств государственного социального страхования.

7.8. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

7.10. В случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

7.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее

состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

7.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ч.4 ст. 261 ТК РФ).

7.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ч. 1ст. 262 ТК РФ).

7.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (Ст. 167 ТК РФ).

7.15. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (Ст. 170 ТК РФ).

7.16. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

7.17. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ч. 1 ст. 155 ТК РФ).

7.18. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки оклада, (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ч. 2 ст. 155 ТК РФ).

7.19. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

7.20. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

7.21. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

7.22. Время простоя по вине работника не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

7.23. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

7.24. Работодатель в письменной форме извещает работников о введении новых норм труда, новых условий оплаты труда или изменении условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее, чем за два месяца до момента введения изменений (Ст. 74 ТК РФ).

7.25. В виду особых условий учебной деятельности бухгалтерия техникума в трехдневный срок после подачи педагогическим персоналом итоговых документов, предусмотренных нормативными и иными правовыми актами, обязана произвести начисление и выдать отпускные.

7.26. При выходе на пенсию и оставлении работы Работодатель Учреждения при наличии денежных средств может выделять материальную помощь в соответствии с Положением о внебюджетных средствах Учреждения.

7.27. Работникам предоставляются другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ».

4. Пункт 2.2. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции: «При приеме на работу Работодатель вправе потребовать от принимаемого:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в форме электронного документа), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (личную медицинскую книжку);
- 7) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- 8) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями

Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

5. Пункт 2.4. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.»

6. Пункт 2.5. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).»

7. Принять в новой редакции Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения, Положение о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, Положение о внебюджетных средствах Учреждения, являющиеся соответственно приложениями № 2,3,4 к настоящему Коллективному договору.

8. Последний абзац раздела «2.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск» Положения о порядке предоставления отпусков работникам Учреждения (Приложение № 5 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

9. Раздел «4. Длительный отпуск педагогических работников сроком до одного года» Положения о порядке предоставления отпусков работникам Учреждения изложить в следующей редакции:

«Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,

утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Учреждения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Педагогическому работнику, заболевшему в период длительного отпуска, указанный отпуск продлевается на время вынужденной нетрудоспособности, удостоверенной листом нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения».

10. Принять Мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2021 г., являющиеся соответственно приложением № 6 к настоящему Коллективному договору.

Приложения:

1. Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения в новой редакции.

2. Положение о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в новой редакции.

3. Положение о внебюджетных средствах Учреждения в новой редакции.

4. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2021 г.

Изменения в коллективный договор вступают в силу с « 8 » февраля 2021 г.

От Работодателя:

Директор Учреждения

« 8 » февраля 2021 г.



А.А. Рябов

От коллектива работников Учреждения:

Уполномоченный представитель трудового коллектива

« 8 » февраля 2021 г.



А.В. Скобцов

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный представитель
трудоого коллектива Учреждения


А.В. Скобцов

« 8 » февраль 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор Учреждения

А.А. Рябов
« 8 » февраль 2021 г.

Приказ № 29 от « 8 » февраль 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, установлении
надбавок и доплат работникам
Учреждения**

Приняты на Общем собрании работников
и обучающихся Учреждения

Протокол № 1
от « 8 » февраль 2021 г.

с. Кинель-Черкассы, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Техникума разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);
- Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»;
- Коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум».

2. Структура и порядок оплаты труда работников Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденного Правительством Самарской области.

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

1.3. Ежемесячный размер заработной платы работников Учреждения должен быть не менее установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» со всеми последующими изменениями.

При этом размер должностного оклада сотрудников, отнесенных к категории руководителей и специалистов, должен быть повышен на 25% за работу в сельской местности на основании закона Самарской области от 14.12.2004 г. № 158-ГД, Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431.

1.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц 1 и 16 числа каждого месяца.

1.6. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Исчисление размера средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

2.8. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с утвержденной учредителем группой по оплате труда руководителя.

2.9. Должностные оклады заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с установленной директору Учреждения группой по оплате труда.

2.10. Должностные оклады педагогических работников Учреждения устанавливаются с учетом минимальных требований к квалификации, установленных соответствующими профессиональными стандартами, а также присвоенных квалификационных категорий.

2.11. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Самарской области из числа руководителей и работников структурных подразделений министерства, руководителей территориальных управлений министерства, представителей Самарской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления, научных организаций и общественных объединений, работников образовательных организаций.

2.12. На основании решения аттестационной комиссии Министерства образования и науки Самарской области о результатах аттестации педагогических работников министерство издает приказ об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.13. Минимальные требования по должности преподаватель определяются проведением аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в Учреждении.

Регламент проведения аттестации на соответствие занимаемой должности и установления квалификационной категории педагогических работников регулируется Положением о порядке аттестации работников Учреждения.

2.14. Ежемесячная заработная плата педагогических работников Учреждения устанавливается в зависимости от утвержденной приказом директора Учреждения педагогической нагрузки на учебный год. В случае нехватки педагогической нагрузки педагогическим работникам с их письменного согласия может устанавливаться неполная нагрузка.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты, исходя из размера должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии отнесения рабочих мест к 3 классу условий труда (вредные условия труда) либо 4 классу условий труда (опасные условия труда) на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах от 4% до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной

оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями).

К иным выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) – 35% от размера оклада;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- ежемесячная доплата за сверхурочную работу – за первые два часа работы за каждый рабочий день – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 100% от размера оклада по совмещаемой ставке;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ осуществляется в случае выполнения работником дополнительной работы по той же должности, но в увеличенном объеме в течение установленной продолжительности рабочего времени, размер такой доплаты устанавливается в зависимости от содержания, объема, сложности, сроков выполнения и нагрузки на работника с учетом основной работы и может составлять до 100% от размера оклада по соответствующей должности;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% от размера оклада отсутствующего работника.

3.3. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам:
- доплата за классное руководство – до 25% от размера оклада в зависимости от численности учебной группы;
- доплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими устанавливается за ведение документации (опись имущества учебного кабинета (лаборатории, мастерской), ежегодный план работы и т.п.), участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий, учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок), обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории, мастерской), выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности – до 25% от размера оклада в зависимости от объема работы по выполнению вышеназванных условий установления доплаты;
- доплата за руководство цикловыми комиссиями устанавливается за ведение и утверждение документации, организацию и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин, обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся, совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников – до 25 % от размера оклада в зависимости от объема работы и значимости предмета;
- доплата за проверку письменных работ устанавливается:

- преподавателям русского и иностранного языков в размере 15 % от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- преподавателям математики и инженерной графики в размере 10% от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 70% от размера оклада в зависимости от сложности выполняемой работы, ее срочности и важности;

- надбавка за ученую степень доктора наук – до 20 % от оклада;

- надбавка за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – до 10% от оклада;

- иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

3.4. Компенсационные и иные обязательные выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании дополнительных соглашений с работниками Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок выплаты материальной помощи

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

- при работе в учреждении до 12 месяцев – в размере одного оклада;

- при работе в учреждении свыше 12 месяцев – до трех окладов.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

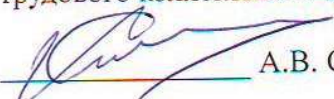
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный представитель
трудового коллектива Учреждения


А.В. Скобцов

« 8 » февраль 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Учреждения

А.А. Рябов

« 8 » февраль 2021 г.

Приказ № 19 от « 8 » февраль 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения, размерах и условиях
осуществления выплат стимулирующего характера
работникам Учреждения**

Приняты на Общем собрании работников
и обучающихся Учреждения

Протокол № 1
от « 8 » февраль 2021 г.

с. Кинель-Черкассы, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 года № 262-од, распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р (с изменениями и дополнениями), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда.

1.2. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение работников Учреждения на основании оценки результативности и качества работы (эффективности труда), полученных позитивных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов, а также стимулирование работников к улучшению качества выполняемой ими работы и достижению положительных результатов трудовой деятельности. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших в результате экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

1.3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

1.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на конкретного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Условиями отмены и/или изменения размера стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма обучающихся и/или случаи травматизма на рабочем месте;
- наличие 3 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 50 %;

- наличие 5 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снятие стимулирующих выплат;
- наличие обоснованного представления руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- повторное представление руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снятие стимулирующих выплат.

2. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших при экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда, и начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет:
 - при выслуге по занимаемой должности от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
 - при выслуге по занимаемой должности свыше 10 лет – 4% должностного оклада;
 - надбавка за интенсивность и напряженность работы – до 100% от размера оклада по соответствующей должности;
 - надбавка за эффективность (качество) работы;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ – 10000 рублей;
 - премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда – 5000 рублей;
- иные поощрительные выплаты:
 - премия по итогам работы за полугодие выплачивается за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполненной работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения, направленных на совершенствование и обеспечение учебно-воспитательного процесса – 15000 рублей;
 - премии юбилярам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда:
 - по достижении 50 лет – 5000 рублей;
 - по достижении 55 лет – 6000 рублей;
 - по достижении 60 лет – 9000 рублей.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплату стимулирующих надбавок директору Учреждения за интенсивность и напряженность работы, эффективность (качество) работы выделяется не более 6,5% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплату надбавок работникам за интенсивность и напряженность работы выделяется не более 30 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за эффективность (качество) работы выделяется не более 32,5 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату разовых премий работникам может быть выделено не более 25% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату доплат педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет выделяется не более 6% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.

3.3. Для расчета стоимости одного балла размер средств, выделенных на выплату надбавок за эффективность (качество) работы, делится на суммарное количество баллов, набранное каждой категорией работников на основании утвержденных критериев.

3.4. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается исходя из общей суммы баллов, набранной работником, и стоимости одного балла.

3.5. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на следующий период:

- педагогическим работникам – шесть месяцев;
- учебно-вспомогательному персоналу – шесть месяцев;
- административному персоналу и административно-хозяйственной части – шесть месяцев.

3.6. Срок подачи материалов по самоанализу эффективности (качества) работы – не позднее 5 числа месяца, следующего за последним месяцем периода, на который была установлена предыдущая надбавка за эффективность (качество) работы.

3.7. Директор Учреждения в трехдневный срок представляет Управляющему совету Учреждения (далее – Управляющий совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в трехдневный срок рассматривает и утверждает критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, разработанные совместно или предложенные администрацией Учреждения. Принятое решение оформляется протоколом заседания Управляющего совета учреждения.

Директор Учреждения на основании принятого Управляющим советом решения в трехдневный срок издает приказ об установлении (снятии) надбавки, о снижении (повышении) размера надбавки, с указанием периода действия и списка сотрудников, которым устанавливается данная выплата.

3.8. Форма самоанализа работников Учреждения должна содержать:

- перечень критериев и максимального количества баллов по каждому критерию;
- количество баллов по каждому критерию, указанных работником и количество баллов по этим же критериям, установленных руководителем структурного подразделения;
- среднее количество баллов по каждому показателю и общее количество баллов.

3.9. Размер стимулирующей надбавки на каждый балл может быть отличным от размера надбавки на каждый балл в предыдущий период выплаты из-за изменения общего объема показателей (суммового количества баллов) в каждом периоде выплат.

3.10. Критерии оценки эффективности работы заместителей директора (кроме заместителя директора по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Учреждения, утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между

заместителями директора (кроме заместителя директора по АХЧ) определяется и утверждается директором Учреждения.

3.12. Критерии по оценке эффективности (качества) работы работников Учреждения являются приложениями к настоящему положению.

3.13. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам работы сотрудников в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения.

3.14. На основании предложений Управляющего совета Учреждения, а также распоряжений вышестоящих органов власти и управления работники Учреждения могут быть премированы в порядке, определенном данным Положением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

3.15. В случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий.

3.16. В целях поощрения работников Учреждения и повышения их материальной заинтересованности в достижении качественных результатов труда могут применяться иные поощрительные выплаты.

**Приложение к
Положению о порядке назначения,
размерах и условиях осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам Учреждения**

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-производственной работе

N	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации - 1 балл	1
1.3.	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 3 балла	3
1.4.	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия») – 10%-19% - 1 балл, 20%-29% - 2 балла, свыше 30% - 5 баллов	5
1.5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5% от общего количества выпускников – 2 балла	2
1.6.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи,	5

	утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; на всероссийском уровне – 4 балла; на международном уровне – 5 баллов	
1.7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше – 2 балла	2
1.8	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше – 3 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)	3
1.10.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
1.11.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и организациями – 2 балла (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр)	2
1.12.	Общая численность преподавателей (мастеров производственного обучения) прошедших повышение квалификации по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия, из них количество сертифицированных в качестве эксперта равно декомпозированным учреждению показателям – 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели – 2 балла	2
Итого:		27
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровне – 3 балла	3
3.2.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 1 балл; на российском или международном уровне – 3 балла	3
3.3.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла	2
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом	2

	от 50 до 100 учащихся – 1 балл, 100 учащихся и более – 2 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся – 1 балл, 50 учащихся и более – 2 балла	
4.3.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4.5.	Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25-50 человек – 1 балл, 51-100 человек – 2 балла, более 100 человек – 3 балла	3
Итого:		7
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; более 10% - 3 балла	3
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
5.7.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода - 1 балл	1
5.8.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов – 0,5 балла, свыше 54 часов – 1 балл	1
5.10	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
Итого:		12
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1

Итого:		1
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более – 3 балла	3
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 2 балла, всероссийских и международных – 3 балла	3
7.3.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла	2
Итого:		8

Всего: 65

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заместителя директора по воспитательной работе и маркетингу

N	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.9	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения 60-65% - 2 балла, 65% и выше – 3 балла	3
Итого:		3
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): отсутствие – 4 балла; снижение – 2 балла	4
2.2.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) – 3 балла	3
2.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 2 балла; более 3 на уровне «образовательного округа» - 3 балла; на уровне области – 4 балла; на всероссийском или международном уровне – 6 баллов	6
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: имеются – 3 балла	3
2.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпозированных учреждению показателей – 3 балла	3
2.6.	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
2.7.	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации,	3

	некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равен или превышает декомпозированные учреждению показатели – 3 балла	
2.8.	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
2.9.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям – 2 балла, превышает декомпозированные учреждению показатели – 4 балла	4
Итого:		32
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла	3
3.2.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла	3
3.3.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла	2
Итого:		8
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.2.	Количество учащихся 6-11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» с охватом: в городской местности 50 – 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла; в сельской местности 25 – 50 человек – 2 балла, свыше 50 человек – 4 балла	4
Итого:		4
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку	3

	квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	
5.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 3 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 4 балла	4
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
5.6.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации -1 балл	1
5.8.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов – 0,5 балла, свыше 54 часов – 1 балл	1
Итого:		12
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более – 3 балла	3
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 2 балла, всероссийских и международных – 3 балла	3
Итого:		6
ВСЕГО:		65

Критерии по оценке эффективности (качества) работы преподавателя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимально возможный балл
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине): Имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики – 1 балл	1
	2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу – 1 балл	1
	3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций – 0 балл Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций - -1 балл	0
	4. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением – 1 балл	1
	5. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении: Преподаватель обеспечил наполняемость Системы дистанционного обучения ГБПОУ «КЧСХТ» на платформе Moodle по преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК свыше 10% и обеспечил ее функционирование - 1 балл	1
	6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Учитывается только очный формат, оценивается по высшему уровню	3
	7. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником – 1 балл	1
	8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Учитывается только очный формат, оценивается по высшему уровню	3
	9. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних – 1 балл	1
	10. Доля студентов, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы Ворлдскиллс Россия»)» Об утверждении баллов по	2

	компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующих стандартам Ворлдскиллс Россия») 20%-29% - 1 балл, свыше 30% - 2 балла	
	11. Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) – 1 балл	1
	12. Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения 60-65% - 1 балл Свыше 65% – 2 балла Оцениваются классные руководители выпускных групп	2
	13. Прохождение преподавателями (мастерами производственного обучения) повышение квалификации по программам, основным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия – 1 балл, Прохождение обучения и получение сертификата эксперта – 2 балла	2
	14. Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне, на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла Учитывается очное участие, оценивается по высшему уровню	2
	15. Участие преподавателя в разработке проектов развития, грантов: на уровне учреждения, «образовательного округа», области, на российском или международном уровне – 1 балл; в случае победы разработанных проектов, грантов – 3 балла участие в реализации проектов развития, грантов – 1 балл	4
	16. Участие преподавателя в реализации курсов предпрофильной подготовки, проекта «Билет в будущее» при наличии положительных отзывов участников 80% положительных отзывов - 1 балл Более 80% - 2 балла	2
	17. Отсутствие замечаний по итогам проверки учебно-методической документации, в том числе в системе АСУ РСО, на протяжении всего отчетного периода – 1 балл Наличие замечаний - -1 балл	1
	18. Участие преподавателя в организации на базе образовательного учреждения конкурсов, конференций (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 1 балл, Всероссийских и международных – 2 балла	2
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	19. Наличие публикаций о положительном педагогическом опыте, соответствующем сфере деятельности техникума на официальном сайте ПОО (не менее 5) – 1 балл в периодических изданиях, сборниках различного уровня – 2 балла	2
	20. Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе На региональном уровне – 1 балл На федеральном уровне – 2 балла	2
	21. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет	1

	более 10% - 1 балл Оцениваются преподаватели профессиональных модулей	
Позитивные результаты внеурочной деятельности и студентов по учебным дисциплинам, МДК.	22. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области На уровне округа – 1 балл На областном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла Учитывается очное участие, оценивается по высшему уровню	5
	23. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) Очное участие: На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном, федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла Учитывается очное участие, оценивается по высшему уровню	5
	24. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), составляет не менее 24% - 1 балл	1
	25. Наличие не менее 2х реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника – 1 балл.	1
	26. Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, учебной группы составляет не менее 33% – 1 балл	1
	27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл	1
	28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 30% – 1 балл	1
	29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 30% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл	1
	30. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины – 1 балл	1
31. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%– 1 - балл	1	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности и классного		

руководител я		
Эффективна я организация использован ия материально - технических и финансовых ресурсов	32. Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического, пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса: Участие преподавателя в ремонтных работах, изготовление действующих макетов (при условии предоставления технического описания и фото) – от 1 до 3 баллов (в зависимости от объема и уровня сложности работ)	3
Эффективна я организация охраны жизни и здоровья	33. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 0 баллов; Наличие случаев травматизма - -1 балл	0
	ИТОГО:	56

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заместителя директора по административно-хозяйственной части

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, охраны труда	1
	Обеспечение бесперебойной работы Учреждения, своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций, своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, к зимнему сезону	3
	Качественная и своевременная сдача отчетности	3
	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам хозяйственной деятельности	3
	Контроль за исправным состоянием, безаварийной и надежной работой систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильной их эксплуатацией, своевременным и качественным ремонтом	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
	Экономия энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом: - экономия - перерасход	2 -2
Организация проведения текущего ремонта	2	
Максимально возможное количество баллов		17

Критерии по оценке эффективности (качества) работы главного бухгалтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Эффективная организация использования финансовых ресурсов и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением	4
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам, налогам, сборам и платежам во внебюджетные фонды и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	Эффективная организация инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2
	Внедрение, освоение и использование современных технологий и новых форм, методов бухгалтерского учета	2
	Предоставление сведений и отчетности в органы статистики, Отраденское управление МОНСО, Министерство имущественных отношений Самарской области, Государственную инспекцию труда Самарской области, Прокуратуру, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, налоговые органы и т.д.	3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы	2

	бухгалтерии со стороны учредителя, налоговых органов, статистики, ПФ РФ, ФСС РФ, прокуратуры, ГИТ	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		16

Критерии по оценке эффективности (качества) работы начальника отдела информационно-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Контроль за исправным состоянием компьютерной техники, установка новых лицензионных программ	3
	Внедрение компьютерных технологий во все сферы деятельности Учреждения	3
	Обеспечение стабильной работы интернета, обеспечение бесперебойной работы сервера, оперативное устранение проблем с выходом в интернет	3
	Своевременное размещение информации на сайте учреждения, своевременная сдача отчетности	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		12

Критерии по оценке результативности и качества работы заведующего отделением

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Организация разработки необходимой учебно-методической документации по соответствующим специальностям, прочей документации по организации учебного процесса	2
	Обеспечение составления и выполнения учебных планов и программ, их своевременной корректировки в случае изменения	2
	Организация и проведение экзаменов по соответствующим специальностям	2
	Обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		8

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заведующего учебно-производственными мастерскими

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
	Обеспечение комплекса мероприятий по своевременному и	3

Удовлетворенность результатами труда	качественному техническому обслуживанию и текущему ремонту автотранспорта (отсутствие выхода автотранспорта в неисправном состоянии), оперативное устранение аварийных ситуаций	
	Наличие разрешительной и согласованной документации по выпуску автотранспорта на линию	2
	Отсутствие штрафных санкций ГИБДД, органов технического и лицензионного контроля, прокуратуры, учредителя	2
	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы секретаря

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное и своевременное оформление расписаний учебных занятий, ведение иной документации по учебной работе	3
	Своевременное внесение информации в ФИС ФРДО, АСУ РСО	3
	Обеспечение подготовки и отправки срочных отчетов по учебной работе	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		8

Критерии по оценке эффективности (качества) работы библиотекаря

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Контроль за соблюдением сроков приема-выдачи учебников и художественной литературы, содержание фондов в хорошем состоянии, своевременные составление заявок и списание устаревших фондов	3
	Оформление тематических выставок	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		6

Критерии по оценке эффективности (качества) работы бухгалтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, первичных документов,	3

результатами труда	заполнение регистров учета, своевременное и качественное предоставление отчетности	
	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии со стороны учредителя, налоговых органов, статистики, ПФ РФ, ФСС РФ, прокуратуры, ГИТ	2
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2
	Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы специалиста по кадрам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями (Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов)	3
	Своевременное внесение информации в АИС «Трудовые ресурсы», АСУ РСО	3
	Подготовка и предоставление персонифицированных данных, отчетов в ПФ РФ и ЦЗН	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы юрисконсульта

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременная разработка, проведение правовой экспертизы и заключение договоров	3
	Своевременная разработка локальных нормативных актов, осуществление правовой работы в учреждении	3
	Обеспечение подготовки и отправки срочных отчетов	2
	Своевременное внесение информации в ФИС ГИА	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		10

Критерии по оценке эффективности (качества) работы инженера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
---	----------	-------------------

Удовлетворенность результатами труда	Обеспечение бесперебойной эксплуатации котельной Учреждения, предупреждение и/или устранение аварийных ситуаций	3
	Подготовка необходимой документации и организация подготовки оборудования для начала и окончания отопительного сезона	2
	Организация своевременного обучения операторов котельной	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		7

Критерии по оценке эффективности (качества) работы коменданта

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, охраны труда	3
	Участие в обеспечении бесперебойной работы Учреждения, предупреждении аварийных ситуаций, своевременной подготовке Учреждения к новому учебному году, к зимнему сезону	2
	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам хозяйственной деятельности	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		7

Критерии по оценке эффективности (качества) работы складом

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Осуществление приема, хранения и отпуска товарно-материальных ценностей, учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.	3
	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов, ведение учета и контроля за правильным хранением	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		6

Критерии по оценке эффективности (качества) работы водителя

Основания для назначения	Критерии	Максимальный балл
--------------------------	----------	-------------------

стимулирующих выплат		
Удовлетворенность результатами труда	Своевременное и качественное техническое обслуживание автотранспорта, содержание в чистоте автотранспорта, оперативное устранение аварийных ситуаций	3
	Отсутствие ДТП	2
	Отсутствие протоколов ГИБДД	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		7

Критерии по оценке эффективности (качества) работы плотника

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременность и оперативность выполнения заявок персонала Учреждения по устранению неполадок и ремонту мебели, дверных замков и т.п. в Учреждении	3
	Оказание необходимой помощи при выполнении особо важных и срочных работ, участие в мероприятиях по благоустройству территории Учреждения	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		6

Критерии по оценке эффективности (качества) работы уборщицы производственных и служебных помещений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное проведение генеральных уборок (2 раза в год), уборка помещений в период ремонта	2
	За уборку больших площадей, уборку туалетов	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы сторожа

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное выполнение должностных обязанностей. Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.	3
	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-тепло-и водоснабжения с обязательным сообщением заместителю директора по АХЧ	2

	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы дворника

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Уборка территории Учреждения от мусора, уборка снега в зимнее время, содержание в надлежащем состоянии доступов к зданиям Учреждения и выходам эвакуации	3
	Участие в благоустройстве территории	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке результативности и качества работы вахтера (общезития)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Обеспечение порядка и пропускного режима в общежитии Учреждения, недопущение нахождения в общежитии посторонних лиц, предотвращение нарушений проживающими правил внутреннего распорядка общежития	2
	Контроль над своевременностью и качеством проведения работ по уборке помещений	1
	Обеспечение исправности и сохранности инвентаря, оборудования и другого имущества общежития	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы вахтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Организация уборки территории, прилегающей к учебным корпусам, от мусора, в зимнее время от снега и льда	1
	Сохранность вверенного имущества в течение всего времени дежурства	2
	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		5

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «КИНЕЛЬ-
ЧЕРКАССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный представитель
трудоого коллектива Учреждения


А.В. Скобцов
« 8 » февраль 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Учреждения

А.А. Рябов
« 8 » февраль 2021 г.

Приказ № 29 от « 8 » февраль 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о внебюджетных средствах Учреждения

Приняты на Общем собрании работников
и обучающихся Учреждения
Протокол № 1
от « 8 » февраль 2021 г.

с. Кинель-Черкассы, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о внебюджетных средствах Учреждения разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» в целях определения порядка формирования и использования внебюджетных средств государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» для осуществления образовательного процесса.

1.2. Внебюджетные средства Учреждения формируются в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Учреждения.

1.3. Учреждению принадлежит право самостоятельного распоряжения в соответствии с законодательством Российской Федерации средствами, полученными из внебюджетных источников.

1.4. Имущество, приобретенное Учреждением за счет средств внебюджетных источников, не подлежит изъятию и (или) отчуждению в любой форме по решению учредителей, за исключением случая ликвидации Учреждения.

1.5. При ликвидации Учреждения денежные средства, приобретенные за счет внебюджетных источников, направляются на цели развития образования в соответствии с Уставом Учреждения, за вычетом платежей по покрытию обязательств.

2. Использование внебюджетных средств для оплаты труда работников Учреждения

2.1. Денежные средства, поступающие за счет внебюджетных источников, могут направляться в фонд оплаты труда работников Учреждения, помимо средств, поступающих в фонд оплаты труда из средств областного бюджета. При этом на фонд оплаты труда выделяется не более 50 % от размера внебюджетных средств.

2.2. При этом денежные средства, поступающие за счет внебюджетных источников, могут быть использованы для оплаты труда, согласно утвержденной тарификации и штатного расписания, осуществления компенсационных и иных обязательных доплат и надбавок, доплат стимулирующего характера.

2.3. Размер оплаты труда из внебюджетных источников устанавливается исходя из должностных окладов, утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 для педагогических работников, осуществляющих обучение в группах с полным возмещением затрат на обучение, для остальных категорий работников размер оплаты труда из внебюджетных источников может устанавливаться Учреждением самостоятельно, исходя из величины внебюджетных средств, характера и сложности выполняемой работы.

2.5. Компенсационные и иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников, осуществляемые из внебюджетных источников, выплачиваются сотрудникам, исходя из размера должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

2.6. К выплатам компенсационного характера, которые могут осуществляться из внебюджетных средств, относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии отнесения рабочих мест к 3 классу условий труда (вредные условия труда) либо 4 классу условий труда (опасные условия труда) на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах от 4% до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями).
- доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) – 20% (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 100% от размера оклада;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ осуществляется в случае выполнения работником дополнительной работы по той же должности, но в увеличенном объеме в течение установленной продолжительности рабочего времени, размер такой доплаты устанавливается в зависимости от содержания, объема, сложности, сроков выполнения и нагрузки на работника с учетом основной работы и может составлять до 100% от размера оклада по соответствующей должности;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% от размера оклада отсутствующего работника.

2.7. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда, которые могут осуществляться из внебюджетных средств, относятся:

- доплата педагогическим работникам:
- доплата за классное руководство – до 25% от размера оклада в зависимости от численности учебной группы;
- доплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими устанавливается за ведение документации (опись имущества учебного кабинета (лаборатории, мастерской), ежегодный план работы и т.п.), участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий, учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок), обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории, мастерской), выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности – до 25% от размера оклада в зависимости от объема работы по выполнению вышеназванных условий установления доплаты;
- доплата за руководство цикловыми комиссиями устанавливается за ведение и утверждение документации, организацию и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин, обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся, совершенствование методического и профессионального мастерства

педагогических работников, участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников – до 25 % от размера оклада в зависимости от объема работы и значимости предмета;

- доплата за проверку письменных работ устанавливается (при условии наличия этих учебных дисциплин в учебных планах подготовки групп с полным возмещением затрат на обучение):

- преподавателям русского и иностранного языков в размере 15 % от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- преподавателям математики и инженерной графики в размере 10% от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 70% от размера оклада;

- надбавка за ученую степень доктора наук – 20% от размера оклада;

- надбавка за ученую степень кандидата наук – 10% от размера оклада.

2.8. При этом выплаты компенсационного характера из внебюджетных средств могут производиться при оплате труда по основным должностям, осуществляемой из бюджетных средств.

2.9. Компенсационные и иные обязательные выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании дополнительных соглашений с работниками, решений соответствующих комиссий, а также локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Стимулирующие выплаты работникам, формирующиеся за счет внебюджетных средств, включают в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

2.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.12. К выплатам стимулирующего характера, которые могут выплачиваться за счет внебюджетных средств, относятся:

- премии (премии за выполнение особо важных и срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; премии юбилярам по достижении 50,55,60 лет, при условии работы в Учреждении не менее 5 лет; иные премии);

- надбавки (надбавки за интенсивность и напряженность работы; надбавки за качество и эффективность труда);

- доплата педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет:

- при выслуге по занимаемой должности от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

- при выслуге по занимаемой должности свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

- иные поощрительные выплаты.

2.13. Премии за счет внебюджетных средств могут выплачиваться не более одного раза в месяц. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения, исходя из наличия внебюджетных средств, с указанием обоснованности применения такого рода поощрения.

2.14. За добросовестное и ответственное отношение к работе, высокие результаты трудовой деятельности, творческий и новаторский подход к решению проблем кадрового обеспечения работникам Учреждения приказом директора Учреждения при наличии денежных средств может быть установлена персональная стимулирующая надбавка в размере до 200% оклада, утвержденного Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431, с учетом последующих изменений в размеры должностных окладов, вносимых в данное Постановление.

2.15. По заявлению работника ему может выплачиваться материальная помощь за счет внебюджетных средств, не более одного раза в течение месяца. Размер материальной помощи может составлять до 5 должностных окладов. Основанием для осуществления выплаты материальной помощи является приказ директора Учреждения.

2.16. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности.

3. Уплаты обязательных платежей за счет внебюджетных средств

3.1. Внебюджетные средства могут быть направлены на уплату обязательных платежей в бюджет (налоги, государственные пошлины и т.п.).

3.2. На уплату обязательных платежей выделяется не более 15% от размера внебюджетных средств.

4. Использование внебюджетных средств для оплаты по договорам гражданско-правового характера

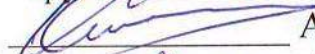
4.1. Денежные средства, поступающие за счет внебюджетных источников, могут направляться для оплаты по договорам гражданско-правового характера, заключаемым Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами в целях осуществления образовательного процесса, улучшения материально-технической базы Учреждения, повышения квалификации сотрудников Учреждения.

4.2. На оплату по договорам гражданско-правового характера выделяется не более 35% от размера внебюджетных средств.

**Министерство образования и науки Самарской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Кинель-
Черкасский сельскохозяйственный техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудового коллектива


А.В. Скобцов
« 8 » февраля 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Учреждения


А.А. Рябов
« 8 » февраля 2021г.



**МЕРОПРИЯТИЯ
по улучшению условий и охраны труда на 2021г.**

с. Кинель-Черкассы 2021

**Приложение № 6
к коллективному договору**

МЕРОПРИЯТИЯ
по улучшению условий и охраны труда на 2021г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в том числе женщин	всего	в том числе женщин
1.	Обучение сотрудников по охране труда и безопасным методам работы.	Чел.	6	12	Систематически, согласно правил.	Специалист по охране труда.	74	43	-	-
2.	Проведение специальной оценки условий труда	Шт	1	48	I квартал 2021 года.	Специалист по охране труда. Юрисконсульт	74	43	-	-
3.	Обеспечение работников специальной одеждой,	Чел.	27	50	Согласно принятым локальным актам.	Специалист по охране труда. Заместитель	27	15	-	-

	специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.					директора по АХЧ.				
4.	Текущий ремонт теплосетей техникума.	Шт.	1	100	II-III квартал 2021 года.	Заместитель директора по АХЧ.	74	43	-	-
5.	Текущий ремонт системы пожарной сигнализации в общежитии.	Шт.	1	100	III-IV квартал 2021 года.	Заместитель директора по АХЧ.	5	5	-	-
6.	Организация в кабинетах и лабораториях уголков по охране труда и пожарной безопасности.	Шт.	10	18	Постоянно.	Специалист по охране труда. Заведующие кабинетами.	8	6	-	-
7.	Организация защитных приспособлений в лабораториях и кабинетах техникума.	Шт.	4	26	Систематически.	Заместитель директора по АХЧ.	4	4	-	-
8.	Обеспечение	Шт.	40	12	Постоянно.	Специалист по	40	27	-	-

	медицинскими аптечками лабораторий, цехов, участков.					охране труда. Заместитель директора по АХЧ. Заведующий учебными мастерскими.				
9.	Проведение медицинских осмотров.	Шт.	1	78	Ежегодно.	Юрисконсульт Специалист по охране труда.	74	43	-	-
10.	Регулярный контроль за выполнением законодательства в области охраны труда сотрудниками.	-	-	-	Систематически, согласно правил.	Специалист по охране труда.	74	43	-	-

Работодатель:

Уполномоченный представитель трудового коллектива:

Специалист по охране труда:



 _____ Рябов А.А.

_____ Скобцов А.В.

_____ Самыкин С.А.

«Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

45 (сорок пять) листов

Директор
(должность исполнителя)

Рябов А.А.
(ф.и.о.)

Дата «8» февраля 2011 г.

