

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г.

От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.

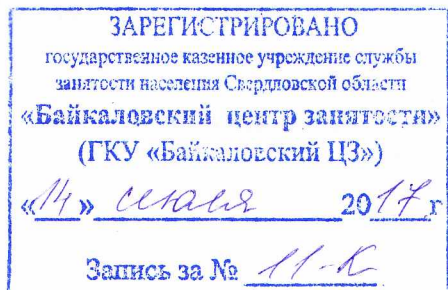


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 - 2020 г. г.

государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
«Слободотуринский аграрно-экономический техникум»

Утвержден на общем собрании работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»,
Протокол № 6 от «28» июня 2017г.



с. Туринская Слобода 2017

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора Бучельниковой Светланы Дмитриевны и **Работники**, интересы которых представляет Устюгова Ирина Николаевна.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен **на три года, вступает в силу с 01.07.2017г.** и действует до заключения нового, но не более трех лет.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

1.7. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.9. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Работники обязуются:

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, предлагать работникам другую, имеющуюся у работодателя работу в данной местности или в других местностях (по месту нахождения работодателя), как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 1 часа и не более 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы, предупредив об этом непосредственного руководителя.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам:

- удостоенным звания «Ветеран труда», проработавшие в образовательном учреждении не менее 5 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти лет;
- лица, имеющие более высокую квалификационную категорию, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.6. Обеспечивать за счет средств образовательного учреждения аттестацию работников, в т.ч. вне места проживания работника.

Стороны договорились:

3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.8. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании районного отраслевого соглашения):

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

4.2. Установить продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей;

- для работников с вредными условиями труда может устанавливаться посменный график рабочего времени, согласно специальной оценке условий труда рабочих мест.

4.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.9. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (из средств от субсидии на выполнение государственного задания и средств от деятельности образовательного учреждения, приносящей доход) по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- рождении и усыновлении ребенка – до 3 рабочих дней;
- вступлении в брак работника или его детей- до 3 рабочих дней;
- по случаю смерти близких родственников до 3 рабочих дней;

- на юбилей (50,55,60лет) – 1 рабочий день;

- родителям, имеющим детей-первоклассников - 1 рабочий день (1 сентября).

- при проходах работника или его сына в ряды Вооруженных сил РФ - 1рабочий день;

- родителям, имеющим детей выпускников школ - 1 рабочий день (последний звонок);

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливать на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным группам с учётом квалификационных требований к занимаемой должности.

5.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного (приложение № 3) и стимулирующего (приложение № 4) характера, иных выплат согласно Положению по оплате труда (приложение № 2).

Работодатель обязуется:

5.3. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, педагогических работников с комплектованием учебных групп и предварительной тарификацией не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года (под роспись).

5.4. Обеспечивать работнику по его просьбе своевременную выдачу расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.6. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.7. Производить доплату за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

5.8. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 15 и 30 числа.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (приложение № 5). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-

правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.8. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н

6.9. Проводить оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.10. Предоставить компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам оценки условий труда рабочих мест и компенсации в соответствии с приложением № 6,7.

6.11. По результатам оценки условий труда рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 8). Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

Представитель трудового коллектива обязуется:

6.16. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин.

6.18. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.19. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.20. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.21. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.22. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся.

6.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право:

6.24. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, от выполнения работ с

вредными и опасными условиями труда и работ не предусмотренных трудовым договором (ст. 379 ТК РФ).

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Содействовать выделению для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;

7.3. Оказывать материальную помощь сотрудникам за счет бюджетных (при наличии фонда оплаты труда) или внебюджетных средств, в соответствии с Приложением № 4

7.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.5. Ходатайствовать перед администрацией Муниципальных образований о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.6. За работу в течение предыдущего календарного года без больничного листа поощрение в форме:

- дни с сохранением заработной платы - 3 дня по письменному заявлению работника.

Не использованное поощрение за предыдущие годы теряет свою силу.

Раздел 8. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Предоставлять один раз в полугодие собранию трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по вопросам выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.4. Беспрепятственно допускать представителя трудового коллектива во все подразделения учреждения, где работают работники учреждения, для реализации уставных задач, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.5. Предоставлять бесплатно в распоряжение представителя трудового коллектива помещение, средства связи, оргтехнику, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.6. Выделять денежные средства от приносящей доход деятельности (за счет чистой прибыли) на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективе.

Представитель трудового коллектива обязуется:

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

8.11. Содействовать реализации областного трехстороннего Соглашения и настоящего коллективного договора.

8.12. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.14. Вносить предложения по совершенствованию локальных актов о труде и социальных гарантиях работников, проводить согласование локальных актов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.16. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276, в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности включить представителя трудового коллектива.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматриваются в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

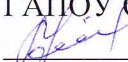
10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня вступления в силу.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г.

От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.



Правила внутреннего распорядка

I . Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Уставом и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудовой договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, меры поощрения, взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в коллективе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно-экономический техникум» (далее техникум).

1.3. Правила имеют - целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для: достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- **дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- **педагогический работник** - работник, занимающий должность, предусмотренных разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования (Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

- **представитель работодателя** - руководитель учреждения или уполномоченные им лиц в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами учреждения;

- **представитель трудового коллектива** - представитель работников учреждения наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- **работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

- **работодатель** - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

II. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

2.1. Работник имеет право:

2.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 2.1.5. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.1.6. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.7. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.1.8. на участие в управлении учреждением в предусмотренных Уставом, ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 2.1.9. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.1.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.1.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.12. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.13. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"
- 2.1.14. на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- 2.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации (ст.21 ТК РФ).

2.2. Работник обязан:

- 2.2.1. добросовестно исполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2.2.2. выполнять установленные нормы труда;
- 2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять
- 2.2.4. распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения трудовых обязанностей;
- 2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.2.6. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющие угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьи: лиц, находящихся у работодателя;
- 2.2.7. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц находящихся у работодателя;
- 2.2.8. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 2.2.9. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 2.2.10. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии поддерживать чистоту в помещениях учреждения;
- 2.2.11. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 2.2.12. соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- 2.2.13. соблюдать этические нормы поведения в коллективе, уважительно и тактично относиться коллегам по работе, воспитанникам и их родителям (законным представителям);
- 2.2.14. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 2.2.15. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым

договором законодательством Российской Федерации к компетенции работника (ст.21 ТК РФ).

2.3. Педагогические работники имеют следующие права и свободы:

2.3.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.3.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

2.3.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

2.3.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.3.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

2.3.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2.3.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

2.3.9. право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

2.3.10. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.3.11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.3.12. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

2.3.13. на аттестацию на добровольной основе на первую и высшую квалификационную категорию;

2.3.14. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

2.3.15. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

2.4. Педагогические работники обязаны:

2.4.1. обеспечить сохранение жизни и здоровья обучающихся в ходе образовательного процесса;

- 2.4.2. обеспечить получение обучающимися знаний, умений, навыков в рамках основных требований, а также при оказании дополнительных образовательных услуг;
- 2.4.3. соблюдать права и свободы обучающихся;
- 2.4.4. участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 2.4.5. повышать уровень профессионального мастерства;
- 2.4.6. строить свою работу с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;
- 2.4.7. работать в тесном сотрудничестве с родителями (законными представителями) обучающихся;
- 2.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- 2.4.9. выполнять Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и иные нормативные и распорядительные акты учреждения;
- 2.4.10. выполнять условия трудового договора;
- 2.4.11. в соответствии с требованиями вести необходимую документацию;
- 2.4.12. обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;
- 2.4.13. проходить периодический медицинский осмотр;
- 2.4.14. иметь соответствующий образовательный ценз, подтвержденный документами об образовании;
- 2.4.15. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 2.4.16. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. на управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренные Уставом учреждения;
- 2.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключении коллективных договоров; отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.5.4. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.5.5. на принятие локальных нормативных актов, в т.ч. содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 2.5.6. реализовывать иные права, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации (ст.22 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязан:

- 2.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 2.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в

сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.6.9. предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.6.10. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.6.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.6.12. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.6.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, Уставом учреждения, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.6.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.6.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

2.6.17. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

2.6.18. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

2.6.19. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

2.6.20. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

2.6.21. исполнять иные обязанности, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации (ст.22 ТК РФ).

2.7. Ответственность сторон трудового договора:

2.7.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско- правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст.419 ТК РФ).

2.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст.233 ТК РФ).

2.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

2.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

2.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ). Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст.241 ТК РФ).

2.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст.232 ТК РФ).

2.8. Педагогическим работникам запрещается:

2.8.1 изменять по своему усмотрению режим пребывания обучающихся в учреждении, расписание занятий, свой график работы;

2.8.2 отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

2.8.3 удалять обучающихся с учебных занятий.

2.9. Педагогическим и другим работникам учреждения на рабочих местах и на территории учреждения запрещается:

2.9.1. курить;

2.9.2. распивать спиртные напитки;

2.9.3. приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

2.9.4. хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

III. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3.1. Порядок приема на работу:

3.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

3.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

3.1.5. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

3.1.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается: работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном 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 (ст.351.1. ТК РФ).

Лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении (ч.1 ст. 213 ТК РФ).

3.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

3.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

3.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в установленном порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.60.1, 60.2 ТК РФ).

3.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.2.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

3.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

3.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

3.1.16. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3.1.17. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, системой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом учреждения и Положением об обработке персональных данных;
- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка,
- проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной
- санитарии, противопожарной безопасности (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

3.2. Гарантии при заключении трудового договора:

3.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

3.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвет кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по мест жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 ТК РФ).

3.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

3.2.4. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).

3.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

3.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим

основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) (ст. 72 ТК РФ).

3.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). О предстоящих изменениях (системы и размеров оплаты труда, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий изменение наименования должности и др.), определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.3.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

3.3.4. По соглашению сторон, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только письменного согласия работника.

3.3.5. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, в котором работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

3.3.6. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

3.3.7. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Прекращение трудового договора:

3.4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст.77. п.5 ТК РФ);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонам условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч ст.72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключен] трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работ (ст.84 ТК РФ);

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.4.2. При неудовлетворительном результате испытания, назначенном при приеме на работ работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшем испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст.71 ТК РФ).

3.4.3. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст.79 ТК РФ).

3.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается

3.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2 ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по

собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч.4 ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.4.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

3.4.8. Увольнение работника в случае несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст.81 ТК РФ).

3.4.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функций педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство).

Допускается увольнение только тех работников, которые заняты в образовательном процессе, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

3.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

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

3.4.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

3.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

3.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч.3 ст. 84.1 ТК РФ).

3.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет (ч.4 ст.84.1, ст. 140 ТК РФ).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ч.5 ст.84.1 ТК РФ).

3.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания учебных занятий устанавливается ежегодно приказом директора.

4.1.3. Продолжительность учебных занятий и перерывов определяется согласно нормативным актам, регламентирующим образовательную деятельность и Уставом учреждения. Продолжительность учебного занятия – 45 минут, перерыв между учебными занятиями – 10 минут, продолжительность обеденного перерыва между учебными занятиями не менее 40 минут.

4.1.4. Учебные занятия в учреждении проводятся по утвержденному директором расписанию учебных занятий, составленному в соответствии с учебными планами. Внесение изменений в расписание возможно при замене отсутствующего преподавателя (мастера производственного обучения).

4.1.5. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания для всех работников кроме преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается:

-начало работы – 8.00часов

-окончание работы – 17.00 часов для мужчин и 16.15 часов для женщин (в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.10.90г. №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе");

-перерыв на обед 12.00-13.00часов.

4.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **36** часов в неделю.

4.1.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.333 ТК РФ, п.1 приказа Минобр РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

4.1.7. Преподаватели во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период могут привлекаться директором техникума к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их

учебной нагрузки до начала занятий или отпуска. График работы в каникулы утверждается приказом директора. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

4.1.8. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.1.9. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности составляемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочем праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.1.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности незамедлительно известить работодателя, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.1.13. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.14. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за отчетный период (месяц, квартал и др. периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

4.1.16. Каждый работник может уйти с работы в рабочее время по делам службы по согласованию с непосредственным руководителем; по каким-либо другим личным причинам только с разрешения директора техникума по личному заявлению.

4.1.17. При неявке преподавателя (работника) на работу работодатель немедленно принимает меры (при необходимости) по замене его другим преподавателем (работником).

4.1.17. В учреждении запрещается:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей; созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам.
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации техникума.
- входить на учебное занятие после его начала. Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор техникума и его заместители.

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление педагогической нагрузки педагогических работников:

4.2.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника техникума устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий сложившихся в учреждении и ограничивается верхним пределом: преподаватели не менее 720 учебных часов и не более 1440 учебных часов; мастер производственного обучения - 36 учебных часов в неделю п.2.1 и п.п.2.8.2 приказа Минобр РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

4.2.1. Объем учебной нагрузки может быть изменён как в сторону увеличения, так и уменьшения в соответствии с приказом руководителя.

4.2.2. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов и мастеров п/о в течение учебного года и на момент тарификации возможен по следующим причинам и условиям:

- взаимное соглашение сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебному плану;

- неисполнение работником функциональных обязанностей.

Об указанных изменениях работник информируется не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.4. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п.7 ТК РФ, приказ Минобр РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

4.2.4. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их педагогической нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогов, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.5. Распределение педагогической нагрузки производится руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказ (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом необходимо ознакомить данные категории в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидам с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются 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 (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях предусмотренных Коллективным договором;
- педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется (ст. 334 ТК РФ).

4.3.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и удобное для них время.

4.3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены части каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.2.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.3.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.3.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух

подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности
- премирование
- награждение почетной грамотой
- занесение на Доску почета.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам.

5.3. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с представителем трудового коллектива.

5.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо совершен аморальный проступок.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представителя трудового коллектива.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя трудового коллектива (ст. 194 ТК РФ).

6.7. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.


6.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд (ст. 193 ТК РФ).

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении на информационном стенде.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием дат ознакомления.

От работников
Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 И.Н. Устюгова

«07» октября 2016г.

От работодателя:
Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 С.Д. Бучельникова

«07» октября 2016г.



**Положение
об оплате труда работников государственного
автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Слободотуринский
аграрно-экономический техникум»**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно-экономический техникум» (далее техникум) разработано на основе Положения «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области

от 12 октября 2016 г. N 708-ПП и применяется при начислении заработной платы работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ»; приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016г. № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области»; Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г.

2. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами техникума, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Перечень видов стимулирующих и компенсационных выплат определяются в соответствии с должностью на основании локальных актов по оплате труда.

5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения утверждается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области на соответствующий финансовый год.

6. Штатное расписание разрабатывается в соответствии со структурой, согласованной с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание техникума, должны соответствовать уставным целям техникума, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

II. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- 1) номенклатуры должностей;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 7) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников техникума.

9. При определении размера оплаты труда работников техникума учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель техникума

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников государственной организации.

14. Руководитель техникума несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников техникума.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в техникуме педагогическими работниками, определяется руководителем техникума в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

III. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников техникума

18. Оплата труда работников техникума включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

19. Техникум в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок) заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

20. Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

21. При выявлении обязанностей, видов работ, не соответствующих ни одной должности профессиональных квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» техникум имеет право ходатайствовать через Министерство общего и профессионального образования в Министерство здравоохранения и социального

развития Российской Федерации о введении данной должности в перечень профессий (должностей) ЕТКС соответствующей сферы деятельности.

22. Минимальный размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

23. Минимальный размер должностного оклада (ставки) заработной платы указанный в Приложениях № 1-7, работников техникума, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности указан с повышением на 25 процентов. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

24. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностного оклада (ставки) заработной платы за работу в техникуме приведен в приложении № 8 к настоящему Положению. (Приказ Министерства образования Свердловской области от 10.11.2016 N 514-Д (ред. от 22.11.2016) "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области")

25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

26. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

27. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

28. Размеры должностных окладов работников техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

31. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников техникума, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

32. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования».

33. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

34. Повышение должностного оклада (ставки) заработной платы за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- 3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1;
- 4) работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - 0,1.

35. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

36. В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышение должностного оклада за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области, профессиональному модулю знаний.

37. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года. (Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г.).

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

38. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

39. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности. Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных

образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г.

40. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности. Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г.

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

42. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

43. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

44. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

45. Размеры должностных окладов работников техникума, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

46. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

47. Повышение должностного оклада руководителям структурных подразделений за соответствие занимаемой должности, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с Положением о порядке аттестации руководящих работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно-экономический техникум» в размере 10%.

Указанное повышение образует новый размер оклада и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

48. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда служащих

49. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

50. Минимальные размеры должностных окладов служащих техникума устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

51. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда медицинских работников

52. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

53. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников техникума устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

54. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников культуры

55. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

56. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры техникума устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

57. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

58. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее – ЕТКС).

59. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих техникума установлены в приложении № 7 настоящего Положения.

60. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность, приносящую доход образовательному учреждению

61. Минимальные размеры окладов по квалификационным группам профессий работников, занятых в деятельности, приносящей доход техникуму, установлены в приложении № 8 настоящего Положения.

62. Источником финансирования оплаты труда работников, занятых в деятельности, приносящей доход техникуму, являются средства образовательного учреждения от деятельности, приносящей доход.

IV. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

63. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

64. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя: состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента с образованием нового должностного оклада за квалификационную категорию или соответствие занимаемой должности, прошедшим соответствующую аттестацию и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

65. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

66. Руководителю, заместителям руководителя, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

1) для руководителей - Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

2) для заместителей руководителя - Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно – экономический техникум»

67. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера

устанавливается работодателем на 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 67 настоящего положения.

68. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приказом, принятым руководителем техникума.

69. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером государственного учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

70. Повышение должностного оклада заместителям руководителя, главному бухгалтеру за соответствие занимаемой должности, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с Положением о порядке аттестации руководящих работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно-экономический техникум» в размере 10%.

Указанное повышение образует новый размер оклада и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

71. Стимулирование руководителя государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

Стимулирование руководителя государственной организации за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется по решению коллегиального органа.

72. Для заместителей руководителя техникума и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплатах работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ».

73. Решение о стимулирующих выплатах для заместителей руководителя и главного бухгалтера, принимается руководителем по результатам оценки эффективности деятельности государственной организации и в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Слободотуринский аграрно – экономический техникум».

74. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем техникума в соответствии с Положением о порядке и условиях применения компенсационных выплатах работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

V. Компенсационные выплаты

75. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, и Положением о порядке и условиях применения компенсационных выплат работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

76. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам техникума при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

77. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

78. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

79. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

80. Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

81. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

82. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

83. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации.

84. Размеры доплат и порядок их установления определяются техникумом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в Положении о порядке и условиях применения компенсационных выплат работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ», утвержденном руководителем техникума, с учетом мнения представителя работников. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

85. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем техникума в соответствии с Положением о порядке и условиях применения компенсационных выплат работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников техникума.

86. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

87. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

VI. Выплаты стимулирующего характера

88. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных техникумом на оплату труда работников.

89. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

90. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

91. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

92. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

93. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

94. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

95. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

96. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда и за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя техникума применяется единовременное премирование, а при наличии экономии финансовых средств на оплату труда материальная помощь работникам техникума в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования и материальной помощи работников ГАПОУ СО «СТАЭТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников техникума.

VII. Заключительные положения

97. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в

сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

98. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

99. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
	секретарь учебной части	7000	8750

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	8600	10750
	социальный педагог	8600	10750
	педагог организатор	8600	10750
3	воспитатель; мастер	8600	10750

квалификационный уровень	производственного обучения; педагог-психолог.		
	методист;	8600	10750
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания.	9100	11375

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
2 квалификационный уровень	старший мастер	11000	13750

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	дежурный (по общежитию)	5700	-----
	комендант	7000	-----
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	7000	8750
2 квалификационный уровень	заведующий складом	7000	8750

уровень	заведующий хозяйством	7000	8750
	заведующий столовой	7500	9375
3 квалификационный уровень	механик	9000	11250
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	программист	11000	13750
	специалист по кадрам	11000	13750
	юрисконсульт	11000	13750
	бухгалтер	11000	13750
	специалист по охране труда	11000	13750
	экономист	11000	13750
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом	15000	18750

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6165	7706,25
4 квалификационный уровень	фельдшер	7665	9581,25
	врач-педиатр	9450	11812,50

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры в ОУ**

Должности работников	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)

библиотекарь	8600	10750
--------------	------	-------

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий
рабочих**

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	подсобный рабочий	5000	----
	Машинист по стирке белья	5000	-----
	Сторож; вахтер	5700	-----
	уборщик служебных помещений;	5700	-----
	дворник;	5700	-----
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	машинист (кочегар) котельной	6500	-----
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	5700	-----
	повар	6500	-----
	электромонтер	7000	-----
	водитель	7500	-----

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**профессиональные квалификационные группы работников,
занятых в деятельности, приносящей доход ГАПОУ СО «СТАЭТ»**

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада без учета сельского коэффициента	Размер должностного оклада с учетом сельского коэффициента (25%)
1	2	3	4
3 квалификационный уровень Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников	Мастер производственного обучения (инструктор практического вождения)	8600	10750
Профессиональная	Водитель	7500	---

квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	Электрогазосварщик ручной сварки	6650	---
	Пекарь	15 % от объема выпускаемой продукции х\пекарного производства (выпускаемой за текущий месяц)	---
	Продавец-кассир	5000 + до 3% от выполненного товарооборота (за текущий месяц)	---
	Повар	6500	---
	Подсобный рабочий	5000	---
	Кондитер	15% от объема выпускаемой продукции х\пекарного производства (выпускаемой за текущий месяц)	----
	Уборщик служебных помещений	5700	----

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ
И РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ (ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;

заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);

мастер участка (включая старшего);

начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;

начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;

главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.

4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):

архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер(специалист) по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

5. Должности медицинских и фармацевтических работников:

инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:

заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культурный организатор;

администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;

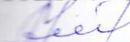
главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»


Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

	социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

От работников
Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 И.Н. Устюгова

«07» октября 2016г.

От работодателя:
Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 С.Д. Бучельникова

«07» октября 2016г.



**Положение
о порядке и условиях применения компенсационных
выплат работникам государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Слободотуринский аграрно –
экономический техникум»**

1. Порядок и условия применения компенсационных выплат работникам ГАПОУ СО «СТАЭТ» разработан на основе примерного положения «Об оплате труда работников государственных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 года № 708-ПП; приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016г. № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области».

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным ставкам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений при наличии основной для их выплаты в пределах бюджетного фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. При работе на условиях не полного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

II. Виды компенсационных выплат.

5. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу в тяжелых и вредных условиях труда;

-за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6. Работникам за работу в тяжелых и вредных условиях труда, определенных по результатам специальной оценки условий труда размер выплаты компенсации устанавливается в размере от 4 до 12% оклада должностного оклада (ставки) заработной платы.

7. Перечень должностей работников, имеющих право на получение компенсации за работу в тяжелых и вредных условиях составляется специалистом по охране труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и утверждается директором Техникума.

8. Компенсационные выплаты снимаются, если рабочее место по итогам аттестации признается безопасным.

9. Работникам техникума за работу в местностях с особыми климатическими условиями размер выплаты компенсации устанавливается 15% (уральский коэффициент)

10. Работникам техникума за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) размер выплаты компенсации устанавливается 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00):

-Воспитатель

-Дежурный (по общежитию)

-Сторож

-Машинист (кочегар) котельной

11. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплат и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы приказом руководителя техникума.

13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы приказом руководителя техникума.

14. Отдельным работникам техникума за специфику работы, устанавливаются доплаты за увеличение объема работы к должностным окладам (ставкам) заработной платы в следующих случаях:

-за классное руководство;

-за проверку письменных работ;

-за заведование кабинетами (лабораториями, цехами);

-за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями, творческими рабочими группами.

15. Работникам техникума за классное руководство устанавливаются доплаты в следующих размерах:

-1000 рублей за руководство учебной группой;

16. Работникам техникума устанавливаются доплаты за проверку письменных работ в следующих размерах:

- 20% за проверку письменных работ по русскому языку и литературе при условии проверки тетрадей не реже 1 раз в неделю;

-15% за проверку письменных работ по математике, физике, химии, при условии проверки тетрадей не реже 1 раза в неделю;

- 10% за проверку письменных работ по учебным дисциплинам, МДК (кроме дисциплин, указанных в п.18 данного положения), при условии наличия методических рекомендаций к выполнению письменных, лабораторных, практических работ.

17. Работникам техникума за заведование кабинетом установить оплату в размере 1000,00 рублей за ставку тарифицированных часов (720час). Применять понижающие коэффициенты по результатам смотра кабинетов:

20% коэффициент - 1;

15% коэффициент - 0,95;

10% коэффициент - 0,9.

18. Работникам техникума за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями, творческими рабочими группами размер доплаты устанавливается:

-20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями;

-10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за руководство творческими проблемными группами.

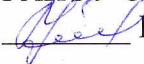
19. При условии ведения документации, в соответствии с Положением о данном объединении.

20. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады (ставки)

заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы.

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

 И.Н. Устюгова

«07» октября 2016г.

От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

 С.Д. Бучельникова

«07» октября 2016г.



**Положение
о порядке и условиях применения стимулирующих
выплат и материальной помощи работникам
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Слободотуринский аграрно – экономический
техникум»**

I.Общее положение.

1.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим нормативным локальным актом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а так же средств от приносящей доход деятельности.

2. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы и (или) абсолютном размере по основной должности.

3. Стимулирующие выплаты, в соответствии с данным Положением, назначаются работникам по представлению руководителей структурных подразделений техникума и выплачиваются по приказу директора техникума в пределах бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу и в соответствии с примерным положением «Об оплате труда работников государственных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 года № 708- ПП; приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016г. № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполненных работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в техникуме;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

5. Источником средств, для премирования и материальной помощи работникам является экономия средств бюджетного фонда оплаты труда и деятельность приносящая доход.

II. Виды и условия стимулирующих выплат.

6.Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- участие во внедрении инновационных образовательных программ в техникуме;
- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе техникума;
- участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательном учреждении;
- выполнение непредвиденных работ;
- умение определить приоритеты;
- проявление разумной инициативы работника;

7. Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются за:

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства техникума;
- высокий профессионализм и качество работы;
- создание учебно – методических комплексов, учебно – программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные лицензии;
- руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты;
- использование современных образовательных технологий (в т.ч. инновационных, информационных), оборудования, новых форм организации учебного процесса;

8. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам
-за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;
-за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.";
при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю преподаваемых дисциплин.

(Приказ Министерства образования Свердловской области от 10.11.2016 N 514-Д (ред. от 22.11.2016) "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области")

9. Стимулирующие надбавки за непрерывный стаж работы в Техникуме:

1-4 лет – 3%

4-10 лет – 5%

10-20 лет - 10%

Более 20 – 15%

(Приказ Министерства образования Свердловской области от 10.11.2016 N 514-Д (ред. от 22.11.2016) "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области")

III. Периодичность и размеры стимулирующих выплат.

10. Стимулирующие надбавки в виде премиальных выплат за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ начисляются и выплачиваются единовременно по окончании каждого квартала на основании решения Экспертно-аналитического совета по приказу директора.

11. Периоды оценки качества результатов деятельности работников- ежеквартально:

1 квартал – январь – март

2 квартал – апрель-июнь

3 квартал – июль- сентябрь

4 квартал – октябрь – декабрь

12. Премииальные выплаты по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности выплачиваются в размере не более 60 процентов от должностного оклада в квартал.

13. Стимулирующие выплаты определяется на основании критериев для работников в соответствии с приложениями № 1-4

14. Для расчета размера ежеквартальных стимулирующих выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместители директора, главный бухгалтер, другие руководители структурных подразделений, представляют на заседание экспертно-аналитического совета информацию о достижении показателей эффективности деятельности сотрудников техникума за отчетный квартал.

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности сотрудников техникума считаются невыполненными.

15. Решение о премировании принимается на заседании экспертно-аналитического совета. Решение экспертно-аналитического совета оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ об установлении стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный квартал.

16. В случаях, когда периоды оценивания превышают один квартал, оплата начисляется и выплачивается на весь следующий период - полугодие, о чем указывается в протоколе Экспертно-аналитического совета.

17. премиальные выплаты за высокое качество выполняемых работ выплачиваются работникам единовременно по окончании каждого квартала, по ходатайству руководителя структурного подразделения:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- 5) строгое соблюдение устава техникума, правил внутреннего трудового распорядка;
- 6) успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- 7) неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- 8) четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя техникума, решений педагогического совета техникума.

18. Премия за высокое качество выполняемых работ выплачивается руководителю группы, мастеру производственного обучения одновременно по окончании каждого квартала, по ходатайству руководителя структурного подразделения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в случаях:

- 1) участие обучающихся закрепленной учебной группы во всех мероприятиях ОУ (спортивных, культурно-массовых, гражданско-патриотических, интеллектуальных и т.д.);
- 2) система работы по ликвидации академических задолженностей обучающимися, в закрепленной учебной группе, имеющая положительную динамику;
- 3) отсутствие отчислений обучающихся в закрепленной учебной группе за нарушение устава, правил поведения обучающихся;
- 4) отсутствие в закрепленной учебной группе, обучающихся, поставленных в период обучения в техникуме, на различные профилактические учеты, в оцениваемый период;

IV. Условия, порядок и размер премирования работников

19. Устанавливаются следующие виды премий:

- Премия за высокие достижения; в честь государственных праздников; знаменательных дат.

- Премия за образцовое качество выполняемых работ.

20. Премия за высокие достижения; в честь государственных праздников; знаменательных дат – выплачивается работнику одновременно при:

- Награждения в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ (при оформлении наградных материалов через отдел кадров) – в сумме 8 000 рублей;

- награждения в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Свердловской области (при оформлении наградных материалов через отдел кадров) - в сумме 5 000 рублей;

- к юбилейным датам (50 лет) - в сумме 7 000 рублей;

- к юбилейным датам (55 для женщин; 60 для мужчин со дня рождения) – в сумме 10 000 рублей;

- в связи с профессиональным праздником (день учителя);

- в связи с государственным праздником (Новый год, 23 февраля, 8 марта).

21. Премия за высокое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно по ходатайству руководителя структурного подразделения в случаях:

- по итогам учебного и календарного года – до 0,5 оклада;

- за подготовку студентов по заявке образовательного учреждения в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и т.д. получившим призовые места на уровне округа, области, страны – до 1 оклада;

- за призовые места преподавателей, мастеров п/о и иных работников по результатам смотров, конкурсов и т.д. на уровне округа, области, страны – до 1 оклада.

V. Перечень производственных упущений.

22. Стимулирующие выплаты не выплачиваются при получении работником любого вида взыскания в следующих случаях:

- 1) недобросовестное выполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- 2) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;
- 3) прогул, опоздание на работу, появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на работе без уважительной причины более 3 часов;
- 4) утрата, повреждение, причинение ущерба имуществу техникума.

23. Данное Положение (кроме п. 21) распространяется на сотрудников, работающих в Техникуме по основному месту работы (основной должности).

VI. Условия, порядок и размер материальной помощи работников

24. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в следующих случаях:

- похороны близких родственников (родители, супруги, дети) – 10000 рублей;
- пожар, наводнение, послужившие причиной несчастья работника-10000 рублей;
- оплата лечения во время тяжелой продолжительной болезни (работника, детей, супругов) – 10000 рублей (и более по решению руководителя);
- проводы в армию – 5000 рублей
- вступление работника в брак впервые (одному из сотрудников)-10000 рублей;
- рождение ребенка-5000 рублей;

25. Решение о премировании и оказании материальной помощи в иных случаях, не указанных данным Положением и ее конкретных размерах принимает директор.

Приложение № 1

Показатели эффективности деятельности руководящих работников

заместители директора по учебно-методической работе и учебно-производственной работе

№ и/и	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания образовательной организации (не менее 70 процентов) <i>(оценивается в 1 квартале)</i>	15
2.	Обеспечение доли обучающихся (не менее 100 процентов от общего количества допущенных до итоговой аттестации обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию <i>(оценивается во 2 квартале)</i>	15
3.	Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в техникум (не менее 95 процентов к 30 сентября) <i>(оценивается в 3 квартале)</i>	15
4.	Наличие результатов взаимодействия техникума с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональных стандартов (не менее 90 процентов программ) <i>(оценивается в 4 квартале)</i>	15
5.	Развитие государственно-общественного управления образовательной организацией (проведение советов образовательной организации, совет обучающихся, комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров, иные)*	5
6.	Участие обучающихся, мастеров профессионального обучения, преподавателей специальных дисциплин в независимой оценке квалификаций. Обеспечение участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства. Представление педагогического опыта образовательной организации (не менее трёх в квартал)*	10

7.	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателей (программа проведения мероприятий, не менее 50 обучающихся общеобразовательных школ)*	7
8.	Работа с общественностью и СМИ (зафиксированные результаты)*	5
9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной, проектной работы в техникуме, наличие научно-методических публикаций (не менее 3-х за квартал)*	7
10.	Своевременность предоставления оперативной информации по запросам различных государственных учреждений, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	6
11.	Сохранность контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева за	5

*Прилагаются пояснительные записки

заместитель директора по социально-педагогической работе

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Организация работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, отсутствие представлений и предписаний надзорных органов	8
2.	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период. Отсутствие или уменьшение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в ТКДНиЗП, ПДН.	6
3.	Отсутствие самовольных уходов детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, проживающих в общежитии за отчетный период	5
4.	Участие обучающихся, воспитателей, руководителя ФК, преподавателя-организатора ОБЖ, социальных педагогов, педагогов-организаторов в конкурсном движении. Обеспечение участия педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства. Представление педагогического опыта образовательной организации (не менее трёх в квартал)*	10
5.	Развитие государственно-общественного управления образовательной организацией (проведение советов образовательной организации, совета обучающихся, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров, попечительского совета)*	5
6.	Доля обучающихся, занятых в работе кружков (секций) в техникуме, в муниципальных организациях дополнительного образования: не менее 30 процентов от общего числа обучающихся.	5
7.	Участие в реализации социальных проектов регионального или федерального уровня по направлениям деятельности организации	5
8.	Своевременность предоставления оперативной информации по запросам различных государственных учреждений, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	6

9.	Сохранность контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева за нарушение Устава, правил поведения обучающихся).	5
10	Работа с общественностью и СМИ (зафиксированные результаты)*	5

*Прилагаются пояснительные записки

Заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности техникума (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО, вывоз ЖБО) <i>(оценивается в 1 квартале)</i>	15
2.	Сохранность материально-технических ценностей (отсутствие фактов хищения, своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря) <i>(оценивается во 2 квартале по результатам предыдущего финансового года)*</i>	15
3.	Качественная подготовка техникума к новому учебному году (своевременная приемка всеми контрольно-надзорными органами), наличие Акта готовности к новому учебному году <i>(оценивается в 3 квартале)</i>	15
4.	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, воды. <i>(оценивается в 4 квартале по результатам финансового года)*</i>	15
5.	Обеспечение безопасности. Работа по организации охраны труда, пожарной и электробезопасности, террористической безопасности, предупреждению травматизма (отсутствие травматизма среди обучающихся, сотрудников техникума)*	9
6.	Обеспечение пропускного режима и безопасности зданий и территории в праздничные, каникулярные и выходные дни	5
7.	Совершенствование и развитие материально-технической базы техникума (приобретение основных средств, привлечение спонсорских средств, проведение ремонтных работ, наличие текущих и перспективных планов по восстановлению и ремонту зданий и помещений, контроль за состоянием кабинетов и помещений, своевременное реагирование на заявки сотрудников техникума)*	9
8.	Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписаниям контролирующих и надзорных органов. (наличие планов, проектно-сметной документации)	10
9.	Состояние территории техникума (соответствие территории техникума требованиям безопасности и нормам СанПин, обеспечение эстетического состояния территории, помещений и фасадов зданий)	6
10.	Своевременность предоставления оперативной информации по запросам различных государственных учреждений, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	6

*Прилагаются пояснительные записки

заведующий филиалом

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания образовательной организации (не менее 70 процентов) <i>(оценивается в 1 квартале)</i>	15
2.	Обеспечение доли обучающихся (не менее 100 процентов от общего количества допущенных до итоговой аттестации обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию <i>(оценивается во 2 квартале)</i>	15
3.	Качественная подготовка техникума к новому учебному году (своевременная приемка всеми контрольно-надзорными органами), наличие Акта готовности к новому учебному году <i>(оценивается в 3 квартале)</i>	15
4.	Наличие результатов взаимодействия техникума с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональных стандартов (не менее 90 процентов программ) <i>(оценивается в 4 квартале)</i>	15
5.	Обеспечение безопасности. Работа по организации охраны труда, пожарной и электробезопасности, террористической безопасности, предупреждению травматизма (отсутствие травматизма среди обучающихся, сотрудников техникума)*	9
6.	Обеспечение пропускного режима и безопасности зданий и территории в праздничные, каникулярные и выходные дни	5
7.	Своевременность предоставления оперативной информации по запросам различных государственных учреждений, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	6
8.	Развитие государственно-общественного управления образовательной организацией (проведение советов образовательной организации, совета обучающихся, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров, попечительского совета)*	5
9.	Сохранность контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева за нарушение Устава, правил поведения обучающихся).	5
10.	Работа с общественностью и СМИ (зафиксированные результаты)*	5
11.	Участие обучающихся, мастеров профессионального обучения, преподавателей специальных дисциплин в независимой оценке квалификаций. Обеспечение участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства. Представление педагогического опыта образовательной организации (не менее трёх в квартал)*	10

*Прилагаются пояснительные записки

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Своевременная и качественная подготовка и представление бюджетной, бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие организации (МОиПО СО, налоговая, ФСС,)	15

2.	Отсутствие замечаний (нарушений) по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности техникума	10
3.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств: на 100 % на 90 %	10 5
4.	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета (списание материальных ценностей, своевременная организация и проведение инвентаризации, своевременная постановка приобретенных материальных ценностей на бухгалтерский учет)	10
5.	Разработка (участие в разработке) проектов внутренней нормативной документации, регламентирующей финансово - хозяйственную деятельность	5
6.	Отсутствие просроченной дебиторской/кредиторской задолженности на счетах бухгалтерского учета на конец квартала (оценивается по предыдущему кварталу)	5
7.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений руководителя, своевременное представление информации о финансовой деятельности учреждения по запросам	5

старший мастер

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Участие обучающихся, мастеров п/о в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах, WorldSkills.	Наличие призовых мест по результатам участия обучающихся, мастеров п/о в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	5 %
2	Успеваемость обучающихся по учебной, производственной и преддипломной практике.	100 %	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	6 %
		90-99 %		4 %
		80-89 %		2 %
3	Доля официально трудоустроившихся выпускников по профессиям, специальностям. (без учета призванных в ряды РА и отпуск уходу за ребенком)	90-95 %	За предыдущий учебный год	6 %
		85-94 %		4 %
		75-84 %		2 %
		65-74 %		1 %
4	Обеспечение информационной открытости учреждения.	Предоставление научных, методических, информационных материалов через интернет- ресурсы, информационные стенды. Взаимодействие со средствами массовой информации (СМИ), направленное на формирование положительного имиджа образовательного учреждения.	Ежеквартально	5 %
5	Результативность профориентационной работы старшего мастера, в т.ч. привлечение абитуриентов на внебюджетные места.	Организация, инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций, предприятий и организаций муниципальных образований.	Ежеквартально	5 %

6	Организация и проведение олимпиад, конкурсов, проектов с участием обучающихся (воспитанников), мастеров п/о Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	2 %
		Уровень ОУ, района.		4 %
		Уровень окружной, областной.		6 %
7	Организационно-методическое сопровождение мастеров п/о в участии в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.		2 %
		Уровень ОУ, района, окружной.		4 %
		Уровень областной, РФ, международный.		6 %
8	Повышение уровня профессионального мастерства, профессиональное саморазвитие.	Получение внепланового дополнительного профессионального образования; прохождение независимой оценки квалификаций; участие в дистанционном обучении (получение дополнительных сертификатов, свидетельств, удостоверений).	Оценивается в I квартале предыдущего календарного года. Оплата устанавливается сроком на 1 год.	4 %
9	Взаимодействие с социальными партнерами.	Создание электронной базы предприятий-работодателей. Заключение соглашений о взаимодействии с социальными партнерами Слободо-Туринского и Байкаловского муниципальных районов. Проведение информационно-разъяснительной работы с администрацией предприятий, а также популяризация деятельности образовательного учреждения, в том числе через: буклеты, листовки, флаеры, памятки, другие информационные материалы.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12.	5 %

Приложение № 2

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

методист

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1.	Организационно-методическое сопровождение конкурсного движения обучающихся образовательной организации*	Участие 5 и более % обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах различного уровня	Ежеквартально	7%
		Участие менее 5 % обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах различного уровня		5%
2.	Организационно-методическое сопровождение конкурсного движения преподавателей образовательной организации*	Участие 5 и более % педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах различного уровня	Ежеквартально	7%
		Участие менее 5% педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, проектах различного уровня		5%

3.	Организация и проведение педагогических смотров, конкурсов, фестивалей, проектов различного уровня**	Наличие подтверждающих документов**	За предыдущий семестр 30.06 31.12	4%	
4.	Создание методической инфраструктуры	Своевременная подготовка и качественное оформление инструктивно-методических материалов, положений. Ведение баз данных различной направленности***	Ежеквартально	10%	
		Инструктивно-методические материалы, положения оформлены своевременно, но с замечаниями, корректировкой		5%	
		Наличие утвержденной по каждой образовательной программе учебно-программной и учебно-методической документации: учебные программы УД, ПМ, ФОСы, методические указания по всем формам обучения	Ежеквартально	95-100%	10%
				90-94%	8%
85-89%	5%				
5.	Своевременность предоставления учебной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения представленной документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	Ежеквартально	3%	
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка.		2%	
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0%	
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	Ежеквартально	4%	
7.	Результативность профориентационной работы	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций (в т.ч. привлечение контингента для обучения по договорам оказания платных образовательных услуг)	Ежеквартально	3%	
8.	Повышение профессиональной компетенции****	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождения независимой оценки квалификаций	1 раз в год****	4%	
9.	Участие методиста в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах,	Заочное участие	За предыдущий семестр	2%	
		Уровень ОУ, района, окружной,		5%	
		Уровень областной, РФ,		8%	

	конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие*	международный	30.06	
			31.12	

*- Наличие документов подтверждающих участие

** - Наличие подтверждающих документов

***-Ежеквартально предоставляется пояснительная записка, согласованная с заместителем директора по УМР

****- получение дополнительного профессионального образования по инициативе педагога. Участие в семинарах, вебинарах, подтвержденное документами. Показатель рассматривается на первом заседании ЭАС календарного года. Зафиксированный результат учитывается в течение всего календарного года.

преподаватель

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1.	Количество студентов (на одного преподавателя), вовлеченных в олимпиадное движение, в том числе, олимпиады профессионального мастерства, чемпионаты WorldSkills, исследовательскую и проектную деятельность.	5% и более студентов на преподавателя (от общего количества обучающихся у данного преподавателя)	Ежеквартально	7 %
		До 5% студентов на преподавателя. (От общего количества обучающихся у данного преподавателя)		5 %
2.	Успеваемость по преподаваемым учебным дисциплинам и профессиональным модулям	95-96%	За предыдущий семестр 30.06 31.12	2%
		97-99%		4%
		100%		6%
3.	Своевременность предоставления в учебную часть и методическую службу техникума учебной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения представленной документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	Ежеквартально	3%
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка.		2%
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0%
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	Ежеквартально	4%
5.	Результативность профориентационной работы	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций (в т.ч. привлечение контингента для обучения по договорам оказания платных образовательных услуг)	Ежеквартально	3%
6.	Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие *	Заочное участие	Ежеквартально	2%
		Уровень ОУ, района, окружной,		5%
		Уровень областной, РФ, международный		8%
7.	Участие преподавателя в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие *	Заочное участие	За предыдущий семестр 30.06 31.12	2%
		Уровень ОУ, района, окружной,		5%
		Уровень областной, РФ, международный		8%

8.	Повышение профессиональной компетенции **	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	1 раз в год**	4%
9.	Качество учебных занятий педагога ***	86-100 баллов	За предыдущий семестр 30.06 31.12	3%
		69-85 баллов		2%
		51-68 баллов		1%

*-результаты суммируются

** - получение дополнительного профессионального образования по инициативе педагога. Участие в семинарах, вебинарах, подтвержденное документами. Показатель рассматривается на первом заседании ЭАС календарного года. Зафиксированный результат учитывается в течение всего календарного года.

*** - Инструментарием оценки качества учебного занятия является принятый в образовательном учреждении лист оценки.

мастер производственного обучения

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Количество студентов (на одного мастера п/о), вовлеченных в олимпиадное движение, в том числе, конкурсы и олимпиады профессионального мастерства, чемпионаты WorldSkills, научную, исследовательскую и проектную деятельность.	5% и более на мастера п/о.	Ежеквартально	7 %
		До 5% на мастера п/о.		5 %
2	Успеваемость по профессиональным модулям, учебной и производственной практике.	95-96%.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	2 %
		97-99%.		4 %
		100%.		6 %
3	Своевременность предоставления в учебную часть и методическую службу техникума учебной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения представленной документации.	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	Ежеквартально	3 %
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка.		2 %
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0 %
4	Обеспечение информационной открытости учреждения.	Предоставление научных, методических, информационных материалов через интернет-ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ.	Ежеквартально	4 %
5	Результативность профориентационной работы, в т.ч. привлечение абитуриентов на внебюджетные места.	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций, предприятий и организаций муниципальных образований.	Ежеквартально	3 %
6	Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.	Ежеквартально	2 %
		Уровень ОУ, района, окружной.		5 %
		Уровень областной, РФ, международный.		8 % <i>(результаты суммирую)</i>

				тсия)
7	Участие мастера п/о в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12.	2 %
		Уровень ОУ, района, окружной.		5 %
		Уровень областной, РФ, международный.		8 % (результаты суммируются)
8	Повышение уровня профессионального мастерства, профессиональной компетенции мастера п/о.	Получение внепланового дополнительного профессионального образования; прохождение независимой оценки квалификаций; участие в дистанционном обучении (получение дополнительных сертификатов, свидетельств, удостоверений).	Оценивается в I квартале предыдущего календарного года. Оплата устанавливается сроком на 1 год.	4 %
9	Качество учебных занятий мастера п/о.	86-100 баллов; 69-85 баллов; 51-68 баллов.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12.	3% 2% 1%

мастер производственного обучения (инструктор практического вождения)

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Количество обучающихся (на одного мастера п/о), вовлеченных в олимпиадное движение, в том числе, конкурсы и олимпиады профессионального мастерства, чемпионаты WorldSkills, научную, исследовательскую и проектную деятельность.	4 % и более на мастера п/о.	Ежеквартально	7 %
		До 4 % на мастера п/о.		5 %
2	Успеваемость обучающихся по учебной практике.	95-96%.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	2 %
		97-99%.		4 %
		100%.		6 %
3	Своевременность предоставления в учебную часть и методическую службу техникума учебной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения представленной документации.	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	Ежеквартально	3 %
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка.		2 %
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0 %
4	Обеспечение информационной открытости образовательного учреждения.	Предоставление научных методических, информационных материалов по безопасности дорожного движения, профилактике дорожно-транспортного травматизма через интернет- ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ.	Ежеквартально	4 %

5	Результативность профориентационной работы, в т.ч. привлечение абитуриентов на внебюджетные места.	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций, предприятий и организаций муниципальных образований.	Ежеквартально	3 %
6	Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.	Ежеквартально	2 %
		Уровень района, окружной.		5 %
		Уровень областной, РФ, международный.		8 % (результаты суммируются)
7	Участие мастера п/о в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, Наличие документов подтверждающих участие.	Заочное, дистанционное участие.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12.	2 %
		Уровень района, окружной.		5 %
		Уровень областной, РФ, международный.		8 % (результаты суммируются)
8	Качественная организация производственной деятельности.	Отсутствие нарушений ПДД, дорожно-транспортных происшествий во время учебного процесса; отсутствие необоснованных поломок транспортного средства; содержание транспортного средства в исправном состоянии.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12	4 %
9	Качество учебных занятий мастера п/о (инструктора практического вождения).	86-100 баллов; 69-85 баллов; 51-68 баллов.	За предыдущий семестр 30.06; 31.12.	3% 2% 1%

руководитель физического воспитания

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> Рассматривается в первом квартале, оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников спортивных соревнований (конкурсных мероприятиях, олимпиадах, конференциях) (результаты суммируются)	на уровне международный, России, области	Ежеквартально	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях (результаты суммируются)	на уровне области, России, международном,	За полугодие 30.06 31.12	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3

	документации	Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
	Количество студентов, вовлеченных в спортивные соревнования на уровне не ниже муниципального района	5% и более студентов	Ежеквартально	6
		До 5% студентов		4
7	Качество учебных занятий	86-100 баллов;	За полугодие	3
		69-85 баллов;		2
		51-68 баллов.		1
8	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий различного уровня <i>(результаты суммируются)</i>	На уровне МР, СП области, округа,	За полугодие	3
9	Успеваемость по учебной дисциплине: физическая культура	95-96%	За полугодие	2
		97-99%		4
		100%		6

воспитатель

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников конкурсных мероприятий, олимпиад, конференций <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне области, России, международном	Ежеквартально	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне области, России, международном	За полугодие	8
		На уровне округа, МР, СП		30.06
		Заочное участие		31.12
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Сохранность контингента обучающихся, проживающих в общежитии Отсутствие выселения (за нарушение правил проживания в общежитии)	100 %	За полугодие	4
		97-99%		2

7	Организация профилактической работы с обучающимися, проживающими в общежитии	Зафиксированные результаты профилактических мероприятий;	ежеквартально	3
		Отсутствие протоколов об административных правонарушениях на территории ОУ		2
8	Реализация социально значимых проектов	На уровне СП, МР ОУ	За полугодие	5
9	Количество студентов (на одного педагога), вовлеченных в конкурсные мероприятия, исследовательскую и проектную деятельность.	5% и более на одного педагога	Ежеквартально	7
		До 5% студентов на одного педагога		5

социальный педагог

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников конкурсных мероприятий, олимпиад, конференций (результаты суммируются)	на уровне области, России, международном	Ежеквартально	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях (результаты суммируются)	на уровне области, России, международном	За полугодие	8
		На уровне округа, МР, СП		30.06
		Заочное участие		31.12
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Реализация социально значимых проектов	На уровне СП, МР, ОУ	За полугодие 30.06 31.12	4
7	Количество студентов (на одного педагога), вовлеченных в конкурсные мероприятия, исследовательскую и проектную деятельность.	5% и более от общего количества студентов на педагога	Ежеквартально	6
		До 5% студентов на педагога		4

8	Организация профилактической работы с обучающимися «группы риска»	отсутствие протоколов об административных правонарушениях, уголовных дел за преступления	ежеквартально	2
		Зафиксированные результаты профилактических мероприятий;		3
9	Организация профилактической работы с обучающимися, пропускающими учебные занятия	Снижение числа обучающихся «группы риска», имеющих пропуски занятий	ежеквартально	6

преподаватель организатор ОБЖ

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников, военно-спортивных, гражданско-патриотических и интеллектуальных конкурсов, конференций. <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне области, России, международном	Ежеквартально	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне области, России, международном,	За полугодие	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Успеваемость по учебной дисциплине	95-96%	За полугодие	2
		97-99%		4
		100%		6
7	Качество учебных занятий	86-100 баллов;	За полугодие	3
		69-85 баллов;		2

		51-68 баллов.	30.06 31.12	1
8	Результативность профориентационной работы	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций	Ежеквартально	3
9	Организация и проведение военно-спортивных, гражданско-патриотических мероприятий (результаты суммируются)	На уровне МР, СП округа, области	За полугодие 30.06 31.12	4
10	Вовлечение студентов в конкурсные мероприятия по направлениям: (результаты суммируются)	Гражданско-патриотическое	Ежеквартально	1
		Военно-спортивное		1
		Научно-исследовательское, интеллектуальное		1

педагог-организатор

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников творческих, интеллектуальных конкурсов, конференций. (результаты суммируются)	на уровне международный, России, области	Ежеквартально	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях (результаты суммируются)	на уровне области, России, международном,	За полугодие 30.06 31.12	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Результативность профориентационной работы	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций	Ежеквартально	4
7	Организация и проведение мероприятий	На уровне МР, СП округа, области	За полугодие 30.06 31.12	5
8	Помощь (другим педагогам) в подготовке	На уровне округа, области	За	3

	обучающихся к участию на конкурсных мероприятиях		полугодие 30.06 31.12	
9	Количество обучающихся, вовлеченных в организацию и проведение внеурочных мероприятий (кроме ДОП)	Более 20%	ежеквартал ьно	7
		До 20%		5

педагог дополнительного образования

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Наличие обучающихся, участников творческих, интеллектуальных конкурсов, конференций. <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне международный, России, области	Ежеквартал ьно	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
3	Участие работника в конкурсах, конференциях, семинарах, фестивалях на разных уровнях <i>(результаты суммируются)</i>	на уровне области, России, международном,	За полугодие 30.06 31.12	8
		На уровне округа, МР, СП		5
		Заочное участие		2
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартал ьно	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартал ьно	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Организация и проведение мероприятий	На уровне МР, СП округа, области	За полугодие 30.06 31.12	3
7	Помощь (другим педагогам) в подготовке обучающихся к участию на конкурсных мероприятиях	На уровне МР, СП округа, области	За полугодие 30.06 31.12	3
8	Результативность профориентационной работы	Инициатива, творчество и активная работа по профориентации обучающихся общеобразовательных организаций	Ежеквартал ьно	4
9	Количество обучающихся объединения, вовлеченных в конкурсные мероприятия	Более 50%	ежеквартал ьно	6
		До 50%		4
10	Сохранность участников объединения	100 %	ежеквартал ьно	3

		97-99%		2
--	--	--------	--	---

Приложение № 3

Критерии оценки эффективности деятельности специалистов и служащих

заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Метод измерения	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1	Качественное обеспечение жизнедеятельности ОУ.		10
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума: обеспечение качественной уборки помещений, обеспечение бесперебойной работы системы отопления, обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях, обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.		7
3	Качественная организация работ по благоустройству помещений техникума и прилегающей территории.		7
4	Организация работы по устранению замечаний контролирующих органов требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, сан. гигиены.		10
5	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации, уровень самостоятельности в подготовке проектов писем, отчетности и другой документации. Заключение договоров.		6
6	Обеспечение сопровождения движения и учета материалов, оборудования, инструмента и материальных ценностей. Проведение аудита и инвентаризации материально-технической базы образовательной организации.		8
7	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.		6
8	Исполнительская дисциплина		6

заведующая столовой

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по обеспечению санитарно-гигиенических условий в столовой техникума	8	ежеквартально
2	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов, ведению документации	8	ежеквартально
3	Отсутствие обоснованных жалоб по работе столовой, поваров со стороны студентов, родителей и сотрудников техникума	6	ежеквартально
4	Отсутствие жалоб со стороны заказчиков мероприятий.	6	ежеквартально
5	Положительное заключение брокеражной комиссии, положительное заключение Роспотребнадзора.	6	ежеквартально
6	Соблюдение условий хранения продуктов	4	ежеквартально
7	Сохранность рабочего оборудования, посуды и кухонного инвентаря.	4	ежеквартально

	Своевременная подготовка документов по списанию инвентаря.		
8	Внесение предложений и организация деятельности по улучшению работы столовой	6	ежеквартально
9	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
10	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

заведующий складом

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1	Комплектование партий материальных ценностей и своевременное представление заявок зам по АХЧ	12
2	Учет наличия на складе хранящихся материальных ценностей и ведение отчетной документации по их движению в соответствии с требованиями бухгалтерского учета	12
3	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам контрольных проверок	12
4	Отсутствие хищений и недостач по результатам инвентаризации	12
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6
6	Исполнительская дисциплина	6

врач-педиатр

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Повышение профессиональной компетенции <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	год	4
2	Организация работы по реализации индивидуальных программ реабилитации (абилитации) обучающихся с ОВЗ	Создание условий реализации ИПР, оформление карт по форме № 026	ежеквартально	14
3	Организация работы с обучающимися, имеющими хронические заболевания	Отсутствие обострений (рецидивов)	За полугодие 30.06-31.12	14
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена		2

		своевременно, но требуется корректировка		
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Организация мероприятий по профилактике эпидемиологических заболеваний	Зафиксированные результаты профилактических мероприятий;	ежекв ртальн о	11
		Отсутствие фактов превышения эпидемиологических порогов		6
7	Организация мероприятий по ежегодной диспансеризации несовершеннолетних обучающихся <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	100% прохождение диспансеризации несовершеннолетними обучающимися	Год	10

фельдшер

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Организация работы по реализации индивидуальных программ реабилитации (абилитации) обучающихся с ОВЗ	Создание условий реализации ИПР, оформление карт по форме № 026	ежеквартально	12
2	Организация работы с обучающимися, имеющими хронические заболевания	Отсутствие обострений (рецидивов)	За полугодие 30.06 31.12	11
3	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы, информационные стенды, публикации в СМИ	ежеквартально	4
4	Организация мероприятий по ежегодной диспансеризации несовершеннолетних обучающихся <i>Примечание:</i> оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год	100% прохождение диспансеризации несовершеннолетними обучающимися	Год	11
5	Качественное ведение планирующей и информационно – аналитической документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	ежеквартально	3
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка		2

		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0
6	Организация мероприятий по профилактике эпидемиологических заболеваний	Зафиксированные результаты профилактических мероприятий;	ежеквартально	6
		Отсутствие фактов превышения эпидемиологических порогов		4

комендант

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Обеспечение сохранности материальных ценностей, мебели и помещений, предотвращения хищения и порчи материальных ценностей	8	ежеквартально
2	Качественное ведение учета и контроля за платежами по общежитию	4	ежеквартально
3	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами	6	ежеквартально
4	Обеспечение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в общежитии	6	ежеквартально
5	Отсутствие жалоб со стороны проживающих в общежитии	4	ежеквартально
6	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых энергоресурсов и воды: электроэнергия, теплоэнергия, вода	8	ежеквартально
7	качественная организация своевременного ремонта (двери, окна, замки и др.) и уборки помещений, текущих и косметических ремонтов	6	ежеквартально
8	Своевременное составление необходимой отчетности	6	ежеквартально
9	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
10	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

механик

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Метод измерения	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Организация работы по своевременному проведению техосмотра транспортных средств	Своевременное проведение техосмотра согласно графиков.	8	полугодие
2	Осуществление контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности и безопасности дорожного движения.	Отсутствие нарушений в области охраны труда	6	

		и техники безопасности.		
3	Своевременное предоставление отчетов, документов, информации.	При выполнении	6,4,0	ежеквартально
4	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, механизмов и тракторов Осуществление контроля за состоянием техники.	Отсутствие неисправной техники.	8	ежеквартально
5	Соблюдение в гаражах и ангарах требований санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	Соответствие требованиям	8	ежеквартально
6	Своевременный выпуск транспортных средств на линию и возвращение.	Своевременное ведение учётной документации	6	ежеквартально
7	Осуществление контроля за использованием автомобильного и тракторного парка, прицепного и колесного оборудования.	Использование транспортных средств согласно путевого листа	6	ежеквартально
8	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.		6	
9	Исполнительская дисциплина		6	

секретарь учебной части

№	Показатель	Период оценивания	Процент
1.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	Ежеквартально	10
2.	Своевременная передача в архив документов в надлежащем виде и форме согласно требованиям внутреннего регламента.	Ежеквартально	10
3.	Отсутствие замечаний по надлежащему состоянию личных дел обучающихся.	Ежеквартально	10
4.	Своевременность ознакомления обучающихся, сотрудников с распорядительными документами директора.	Ежеквартально	10
5.	Выполнение дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями.	Ежеквартально	10
6.	Позитивный стиль общения. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	Ежеквартально	10

специалист по ОТ

№ п/п	показатель	критерий	Период оценивания	процент
1.	Проведение инструктажей по охране труда и осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда во всех структурных подразделениях	Своевременно	Квартал	10
		Несвоевременно		5
2.	Осуществление проверок, обследований технического состояния зданий, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, противопожарного оборудования, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств индивидуальной защиты работников.	В соответствии с положением и (или) планом	Квартал	10
		Ситуативно		5
3.	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления соответствующей отчетности	Своевременно без исправлений		10
		Своевременно с исправлениями		5
4.	Организация и проведение мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, по результатам СОУТ.	Систематически в соответствии с планом работы		10
		ситуативно		5

5.	Осуществление мероприятий по минимизации случаев травматизма	Отсутствие случаев травматизма на территории ОУ		5
6.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности		5
7	Повышение профессиональной компетенции, участие (подготовка участников) в профессиональных конкурсах по направлению: «Охрана труда»			5
8	Контроль за своевременным получением «допуска» работников к выполнению должностных обязанностей	Отсутствие простоя работника по причине отсутствия «допуска»		5

специалист по кадрам

№ п/п	показатель	критерий	Период оценивания	процент
1.	Оформление документации по кадровому делопроизводству	Качественно, своевременно	Квартал	15
		своевременно, но требуется корректировка.		7
2.	Оформление документов по результатам кадрового учета (стаж работы, образование, повышение квалификации, поощрения, взыскания и др.)	Своевременно	Квартал	15
3.	Создание поддержание соответствующих файловых систем, правильное расположение и оперативное предоставление необходимого материала по требованию	Оперативное предоставление запрашиваемой информации		10
		Информация предоставлена позже установленных сроков		5
4.	Своевременная передача документации в надлежащем виде и форме в архив согласно требованиям внутренних регламентов			10
5.	Отсутствие замечаний по надлежащему состоянию личных дел работников ОУ	Соответствие с установленными требованиями, установленными в ОУ		10

юриисконсульт

№ п/п	показатель	критерий	Период оценивания	процент
1.	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления соответствующей отчетности	Своевременно без исправлений	Квартал	15
		Своевременно с исправлениями		7
2.	Разработка документов правового характера	Отсутствие	Квартал	15

		замечаний		
		Наличие замечаний		7
3.	Подготовка обоснованных ответов на запросы, претензии, представления и т.д. в пределах компетенции	Своевременно, без замечаний		10
		Несвоевременно, с замечаниями		5
4	Проведение консультирования работников техникума по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, оказание правовой помощи подразделениям техникума в подготовке и оформлении различного рода правовых документов			10
5.	проведение работы по заключению хозяйственных договоров, проведение их правовой экспертизы.	Своевременное и качественное		10
		несвоевременно		5

библиотекарь

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1.	Участие библиотекаря в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие *	Заочное участие	** За предыдущий семестр 30.06 31.12	2%
		Уровень ОУ, района, окружной,		5%
		Уровень областной, РФ, международный		8%
2.	Подготовка студентов к участию в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах. Наличие документов подтверждающих участие *	Заочное участие	** Ежеквартально	2%
		Уровень ОУ, района, окружной,		5%
		Уровень областной, РФ, международный		8%
3.	Организация и проведение проектов различного уровня*	Наличие подтверждающих документов*	За предыдущий семестр 30.06 31.12	4%
4.	Своевременность предоставления учебной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения представленной документации	Документация представлена своевременно, ошибки и замечания отсутствуют.	Ежеквартально	3%
		Документация представлена своевременно, но требуется корректировка.		2%
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации есть ошибки и замечания.		0%
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Предоставление методических, информационных материалов через интернет ресурсы,	Ежеквартально	4%

		информационные стенды, публикации в СМИ		
6.	Повышение профессиональной компетенции***	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение независимой оценки квалификаций	1 раз в год***	4%
7.	Эффективное планирование и обновление библиотечного фонда****	Позитивная динамика	За предыдущий семестр 30.06 31.12	7%
8.	Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. ****	Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск, предоставление запрашиваемой информации через Интернет	Ежеквартально	8%

*- Наличие документов подтверждающих участие

** - результаты суммируются

*** - получение дополнительного профессионального образования по инициативе педагога. Участие в семинарах, вебинарах, подтвержденное документами. Показатель рассматривается на первом заседании ЭАС календарного года. Зафиксированный результат учитывается в течение всего календарного года

**** - Ежеквартально предоставляется пояснительная записка, согласованная с заместителем директора по УМР

бухгалтер

№	Показатель	Критерий	Период оценивания	Процент
1	Своевременность и правильность оформления первичных документов, регистров учета	Своевременно, с соблюдением требований	ежеквартально	8
		Своевременно, с исправлениями		4
		Несвоевременно, с нарушением требований		0
2	Своевременность выплаты заработной платы, оплаты счетов поставщиков и подрядчиков, уплаты налогов, прочих обязательных платежей	Своевременно	ежеквартально	10
		С нарушением сроков		0
3	Соблюдение сроков, безошибочность подготовки и сдачи бухгалтерской и налоговой отчетности, статистической информации	С соблюдением сроков и положительным протоколом контроля отчетности	ежеквартально	10
		С нарушением сроков или отрицательным протоколом контроля отчетности		4
		С нарушением сроков и отрицательным протоколом контроля отчетности		0

4	Контроль и оценка эффективности расходования денежных средств, материальных ресурсов	Проводится при регистрации хозяйственных операций	ежеквартально	9
		Не проводится		0
5	Отсутствие требований(контролирующих органов, контрагентов, органов гос.власти), штрафов, исполнительных документов, полученных по вине специалиста	Отсутствие штрафных санкций	ежеквартально	8
		Наличие штрафных санкций		0
6	Качество и своевременность исполнения распоряжений главного бухгалтера	Своевременно и точно	ежеквартально	10
		С исправлениями		4
		Несвоевременно		0
7	Отсутствие дебиторской/кредиторской задолженности на счетах бухгалтерского учета на конец финансового года, образовавшейся по вине специалиста <i>Примечание: рассматривается в первом квартале, оценивается период предыдущего календарного года, оплата устанавливается на один год</i>	Отсутствие в годовом отчете	год	5
		Наличие в годовом отчете		0

секретарь руководителя

№ и/и	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора техникума.	7
2.	Уровень контроля за исполнением работниками изданных приказов и сроков исполнения указаний и распоряжений директора, взятых на контроль.	8
3.	Своевременность ознакомления сотрудников с распорядительными документами директора техникума.	6
4.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	7
5.	Соблюдение сроков исполнения документации.	6
6.	Создание банков данных, необходимых для работы техникума и эффективное их использование.	5
7.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5

8.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству.	5
9.	Систематизация хранения документов текущего архива.	5
10.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся.	6

Приложение № 4

Критерии оценки эффективности деятельности работников рабочих профессий

оператор котельной

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	8	ежеквартально
2	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности	6	ежеквартально
3	Качественное выполнение технического обслуживания и текущего ремонта оборудования котельной	8	ежеквартально
4	Ответственное отношение к выполнению правил внутреннего распорядка, производственной санитарии, противопожарной защиты и техники безопасности при выполнении работ	6	ежеквартально
5	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации	8	ежеквартально
6	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
7	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	10	ежеквартально
8	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	8	ежеквартально
2	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности	6	ежеквартально
3	Качественное выполнение технического обслуживания и текущего ремонта зданий и сооружений	6	ежеквартально
4	Ответственное отношение к выполнению правил внутреннего распорядка, производственной санитарии, противопожарной защиты и техники безопасности при выполнении работ	6	ежеквартально
5	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, решение вопросов, связанных с обслуживанием, санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	8	ежеквартально
6	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами	6	ежеквартально
7	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
8	Выполнение дополнительных работ, не входящих в	6	ежеквартально

	должностные обязанности.		
9	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

сторож

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	16	ежеквартально
2	Качество выполняемой работы	16	ежеквартально
3	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Своевременные предупреждение администрации техникума и соответствующих органов о происходящем ЧП	8	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

уборщик производственных и служебных помещений

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	16	ежеквартально
2	Качество выполняемой работы	16	ежеквартально
3	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
4	Экономное использование материальных ресурсов;	8	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

электромонтёр

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Работа по предупреждению внештатных ситуаций путем плано-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей ежемесячно	12	ежеквартально
2	Содержание материально-технической базы техникума в соответствии с нормами с целью осуществления образовательного процесса	12	ежеквартально
3	Безаварийная работа системы электроснабжения	10	ежеквартально
4	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами	6	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально
7	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально

повар

№	Наименование критерия	%
1	Отсутствие замечаний на хранение (соседство) продуктов питания	5
2	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	5
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	5
4	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	7
5	Отсутствие замечаний на соблюдение санитарных правил (требования к рабочему месту, требования к внешнему виду)	7
6	Сохранность рабочего оборудования, посуды и кухонного инвентаря	5
7	Соблюдение требований ОТ и ТБ, электробезопасности и правил пожарной безопасности	6
8	Соблюдение маркировки при кулинарной механической обработке и приготовлении блюд	5
9	Отсутствие замечаний на ежедневный отбор блюд (суточная проба блюд)	5
10	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	5
11	Исполнительская дисциплина	5

кухонный работник

№	Наименование критерия	%
1	Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений	7
2	Отсутствие замечаний (устных, письменных) по режиму мытья столовой и кухонной посуды	7
3	Сохранность рабочего оборудования, посуды и кухонного инвентаря	6
4	Соблюдение требований ОТ и ТБ, электробезопасности и правил пожарной безопасности	6
5	Отсутствие замечаний по хранению инвентаря (уборочной)	6
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение раскладки столовых приборов, инвентаря, посуды на определенные для этого места согласно санитарным нормам и правилам	6
7	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	6
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение норм закладки моющих и дезинфицированных средств	6
9	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	5
10	Исполнительская дисциплина	5

вахтёр

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей и транспортных средств. Соблюдение требований Положения о пропускной системе.	16	ежеквартально
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение	16	ежеквартально

	правил внутреннего трудового распорядка. Своевременные предупреждение администрации техникума и соответствующих органов о происходящем ЧП		
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	8	ежеквартально
4	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

водитель легкового автомобиля

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного технического состояния автотранспорта (Бесперебойная работа)	15	ежеквартально
2	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки людей, отсутствие ДТП, замечаний.	15	ежеквартально
3	Обеспечение своевременного прохождения техосмотра, обеспечение мойки автотранспорта	10	ежеквартально
4	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

дворник

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	14	ежеквартально
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	14	ежеквартально
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и обучающихся	6	ежеквартально
4	Выполнение особо важных и срочных работ	6	ежеквартально
5	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
6	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
7	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

электрогазосварщик


№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	14	ежеквартально
2	Отсутствие замечаний на нарушение техники	6	

	безопасности и правил пожарной безопасности		
3	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	8	ежеквартально
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и обучающихся	6	ежеквартально
5	Выполнение особо важных и срочных работ	6	ежеквартально
6	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
7	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
8	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

Машинист по стирке белья

№ п/п	Критерии и показатели установления выплаты	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Примечание
1	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	16	ежеквартально
2	Качество выполняемой работы	16	ежеквартально
3	Производственная этика, стиль общения	8	ежеквартально
4	Экономное использование материальных ресурсов;	8	ежеквартально
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	6	ежеквартально
6	Исполнительская дисциплина	6	ежеквартально

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г

От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
 С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.



**Соглашение
по охране труда**

Охрана труда - это система законодательных актов и соответствующих им социально-экономических, технических, гигиенических, и организационных мероприятий, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

За состояние охраны труда, техники безопасности в образовательном учреждении отвечает директор ОУ. В связи с этим работодатель и трудовой коллектив заключили Соглашение по охране труда на период действия коллективного договора.

Выполнение соглашения направлены на систематическое улучшение рабочих мест, условий труда, исключение травматизма, устранения опасных производственных факторов и защиту от них работающих. А так же решение других вопросов по охране труда.

Соглашение является обязательством, предусматривающим проведение конкретных мероприятий организационно и материально-технического характера.

На лиц, виновных в нарушении правил охраны труда, директор ОУ может наложить дисциплинарное взыскание: лишить их премии, или перевести на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев, или объявить выговор, замечание.

Номенклатурные мероприятия по охране труда

1) Мероприятия по предупреждению несчастных случаев:

Усовершенствование оборудования, приспособлений или инструмента для большей безопасности их использования, в частности, устройство дополнительных ограждений, блокировок, сигнализаций, приобретение приборов контроля условий безопасности, установка средств грозозащиты, оборудование транспорта для безопасной перевозки людей, а так же дополнительная механизация тяжелых или вредных для здоровья работ;

2) Мероприятия по предупреждению заболеваемости:

Устройство новых или реконструкция существующих приспособлений систем вентиляции, отопления, освещения, оборудование бытовых помещений (душевых, прачечных, гардеробных);

3) Мероприятия по общему улучшению условий труда:

Разработка и выпуск инструкций, памяток, листовок по технике безопасности и производственной санитарии. Оборудование кабинетов, уголков по охране труда. Организация лекций и курсов. Демонстрация учебных кинофильмов по охране труда. Обучение персонала и аттестация работников по охране труда и технике безопасности;

2. Создание условий для улучшения охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников;

№ п.п.	Содержание мероприятий, работ	Срок	количество работающих, которым улучшаются условия труда	Сумма (тыс. руб./год)	Ответственный
1.	Организационные				
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда и технике безопасности в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников в организации»	В течении года	40	30,0	Специалист по ОТ. Директор ОУ
1.2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда»	При приеме на работу, не реже 1 раза в 6 месяцев	121	-	Специалист по ОТ. Руководители подразделений.
1.3.	Оформление учебного кабинета по Охране труда.	В течении года	2	20	Директор ОУ Специалист по ОТ
1.4.	Разработка и выпуск инструкций, памяток, листовок по охране труда	По мере необходимости	200	-	Специалист по ОТ. Мастера п/о, руководители подразделений
1.5.	Утверждение перечней профессий и видов работ образовательного учреждения: -работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; -работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;	Ежегодно	108 61 7		Директор ОУ Специалист по ОТ
1.6.	Проведение общего технического осмотра зданий и др.сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год сентябрь, апрель.			Зам.директора по АХЧ, специалист по ОТ
1.7.	Проведение административно-общественного контроля по охране труда с рабочей комиссией.	1 раз в квартал			Уполномоченный по ОТ, члены комиссий, представитель администрации.

1.8.	Провести проверку журналов по технике безопасности в учебных группах и производственных подразделений.	-январь -июнь			Специалист по ОТ, Уполномоченный по охране труда
2.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.				
2.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников.	-при поступлении и на работу -по графику	108	186,4	Медицинский работник ОУ, Специалист отдела кадров
2.2..	Обеспечение работников в связи с работой с особо вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с соглашением (список прилагается)	Ежемесячно	7	16,5	Руководитель подразделений, Гл.бухгалтер
2.3.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи учебных мастерских, лабораторий, кабинетов (физики, химии)	-начало учебного года -по мере необходимости	15	6,5	Мед.работник
2.4.	Провести смотр-конкурс уголков по охране труда среди учебных групп.	Февраль			Преподаватель ОБЖ, Специалист по ОТ
3.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
3.1.	Выдача спецодежды, специальной обуви и другими СИЗ в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами и правилами обеспечения работников спецодеждой в соответствии с перечнем.	По срокам носки			Специалист по ОТ, Зам.директора по АХЧ
3.2.	Обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами (список прилагается)	1 раз в месяц			Зам.директора по АХЧ, Специалист по ОТ, Гл.бухгалтер
3.3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты ЛТ поражения электрическим током (диэлектрическими перчатками, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	По мере необходимости			Директор ОУ, Зам.директора по АХЧ
3.4.	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы)	По мере необходимости	10	5,0	Зам.директора по АХЧ, Специалист по ОТ
4.	Мероприятия по пожарной безопасности				
4.1.	Разработать и обеспечить ОУ планами-схемами эксплуатацию людей на случай возникновения пожара.	Начало года	5	5,0	Специалист по ОТ
4.2.	Строго следить за средствами пожаротушения в учебных кабинетах и на пожарных щитах.	Ежемесячно			Специалист по ОТ, Зав.мастерских,

					лабораторий, зав.подразделений
4.3.	Систематическое обучение работающих и учащихся мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	По плану работы.			Специалист по ОТ, Преподаватель ОБЖ, Руководители групп, воспитатели.
5.	Технические мероприятия				
5.1.	Обеспечение рабочих мест знаками безопасности.	По мере необходимости			Зав.мастерскими, руководители подразделений.
5.2.	Проведение ремонта в столовой	Сентябрь-декабрь			Директор ОУ, Зам.директора по АХЧ.
5.3.	Проведение косметических ремонтов в общежитии № 1,2; Учебных кабинетов	Август			Зам.директора по АХЧ
5.4.	Следить за благоустройством и озеленением территории техникума.	В течении года			Зам.директора по АХЧ

ПРИМЕЧАНИЕ:

Дважды в год специалист по охране труда составляет на основании бухгалтерских данных отчеты об освоении средств, отпущенных на улучшение охраны труда.


Отчеты подписывает директор ОУ и заслушиваются на общем собрании коллектива.

Специалист по охране труда

И.Н.Судаков

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

 И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г

От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»

 С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей по предоставлению ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно специальной оценки условий труда.

Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Машинист (кочегар) котельной	7

От работников

Представитель работников

ГАПОУ СО «СТАЭТ»


 И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г

От работодателя:

Директор

ГАПОУ СО «СТАЭТ»

 С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.



ПРЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников техникума, работа которых связана с наличием на рабочих местах вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока.

1. Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе.
2. Электрогазосварщик.

Примечание: Бесплатная выдача молока производится работникам согласно специальной оценки условий труда – машинист (кочегар) котельной, а также по представлению руководителя структурного подразделения (с указанием конкретных производственных факторов для каждого работника) в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте вредных производственных факторов- электрогазосварщик.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра в день (за смену не зависимо от ее продолжительности).

Не допускается выдача молока за один или несколько дней вперед, за прошедшие дни, и отпуск его на дом.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

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

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Основание:

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока».

Специалист по охране труда

 И.Н. Судаков

От работников

Представитель работников
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
И.Н. Устюгова

«28» июня 2017г



От работодателя:

Директор
ГАПОУ СО «СТАЭТ»
С.Д. Бучельникова

«28» июня 2017г.

Перечень

профессий и должностей, требуемых выдачи средства индивидуальной защиты, (далее по тексту - СИЗ) и номенклатура выдаваемых СИЗ

№ п/п	Наименование профессий	номенклатура СИЗ	норма выдачи на год
1	машинист (кочегар) котельной на твердом топливе	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы х/б очки защитные средства индивид защиты дыхания	1 на 2года 1 до износа 1 пара в месяц 1 до износа 1 до износа
2	уборщик производственных и служебных помещений	Костюм или халат фартук перчатки резиновые	1 1 до износа 2 пары
3	пекарь	Костюм или халат фартук нарукавники из полимер материала	1 1 1 до износа
4	повар	Костюм или халат фартук нарукавники из полимер материала	1 1 1 до износа
5	водитель(груз. авто)	костюм х/б перчатки с полипроп. покрытием	1 6 пар
6	водитель (лег. авто)	костюм х/б перчатки с точ. покр.	1 12 пар
7	Мастер производственного обучения	Костюм или халат х/б Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 4 пары 1 до износа
8	Рабочий по комплекс. обслуж. и ремонту зданий	Костюм х/б Сапоги Перчатки с полимер. пок. Очки защитные Средства защиты дыхания	1 1 до износа 6 пар 1 до износа 1 до износа

9	Электромонтер	Костюм х/б Костюм утепленный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Перчатки прорезиненные Коврик диэлектрический	1 1 до износа 1 до износа 1 до износа 4 пары 1 до износа
10	электрогазосварщик	Костюм х/б или костюм сварщика Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые	1 до износа 1 до износа 6 пар
11	подсобный рабочий	Костюм х/б или халат Перчатки прорезиненные	1 до износа 4 пары
12	дворник	Костюм х/б Фартук Перчатки с полипр. покр.	1 1 6 пар
13	Механик	Костюм х/б Перчатки	1 до износа 6 пар
14	Преподаватель химии	Халат х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Коврик диэлектрический	1 до износа 1 до износа 1 до износа 1 до износа
15	Преподаватель физики	Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрический	1 до износа 1 до износа
16	Зав. столовой	Халат х/б	1
17	Зав. складом	Халат х/б Перчатки с точечным покрытием	1 4 пары
18	Врач- педиатр, фельдшер	Халат медика Перчатки медицинские Фартук	1 по требованию 1

Согласовано специалист по охране труда



И.Н. Судаков