

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Московской области
«Луховицкий аграрно-промышленный
техникум»

(сокращённо: ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»)

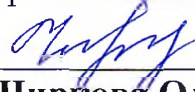
на 2020-2023 годы

Принят на заседании Совета трудового коллектива 21.12.2020 года.

От работодателя:


Смирнов Вячеслав Николаевич
Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

От работников:


Чиркова Ольга Анатольевна
Председатель совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер № 364/2021 от «22» 01 2021 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Образовательная, производственно-экономическая деятельность.....	5
3. Трудовые отношения.....	5
4. Рабочее время и время отдыха	7
5. Оплата и нормирование труда.....	8
6. Труд и занятость. Развитие персонала.....	10
7. Организация и обеспечение охраны и условий труда.....	13
8. Социальные гарантии и льготы.....	15
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	16

Приложения к коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).
- Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 2).
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 3).
- Положение о системе оплаты труда работников. (Приложение №4.1)
- Положение о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.2)
- Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.3)
- Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. (Приложение № 5).
- Положение о порядке аттестации педагогических работников. (Приложение № 6).
- Соглашение по охране труда. (Приложение № 7).
- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (Приложение № 8).
- Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты. (Приложение № 9).
- Специальная оценка условий труда (Приложение № 10).
- Положение о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение № 11).

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 23.07.2013 г. № 203 – ФЗ, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020 - 2022 годы, заключенным в г. Красногорск 20.01.2020 г., иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», в лице директора Смирнова Вячеслава Николаевича, именуемый далее «Работодатель»;

Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», именуемые далее «Работники». Интересы работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» представляет Совет трудового коллектива, именуемый в дальнейшем «СТК», действующий на основании внутреннего локального акта «Положение о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», интересы работников – членов профсоюзных организаций вправе также предоставлять профсоюзная организация, членом которой работник является.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения;

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию образовательного учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя, СТК;

- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6 Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работникам; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим

законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении образовательным учреждением; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения и другие вопросы, определенные сторонами.

1.7. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении образовательным учреждением.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем по согласованию с СТК:

- Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1);
- Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 2);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 3);
- Положение о системе оплаты труда работников. (Приложение №4.1);
- Положение о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.2);
- Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.3);
- Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. (Приложение № 5);
- Положение о порядке аттестации педагогических работников. (Приложение № 6);
- Соглашение по охране труда. (Приложение № 7);
- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (Приложение № 8);
- Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты. (Приложение № 9);
- Специальная оценка условий труда (Приложение № 10).
- Положение о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум. (Приложение № 11).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, в порядке, предусмотренном Положением о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». (Приложение № 11), а также в соответствии со ст. 1, 2, 51, 370 ТК РФ.

1.16. При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ).

2. Образовательная, производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны, осуществляя образовательную деятельность, обязуются направить усилия на качество предоставляемых образовательных услуг, соответствующее современным стандартам и требованиям; техническое перевооружение, обновление материально-технической базы; внедрение передовых технологий; укрепление трудовой дисциплины, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.

2.2. Стороны договорились совместно обсуждать:

- направления распределения фонда заработной платы и фонда сэкономленных средств;
- общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- описания обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах;
- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе в образовательном учреждении;
- общие условия труда;
- инструкции по применению правил техники безопасности, охраны и гигиены труда, а также по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- вопросы, непосредственно затрагивающие интересы работников.

2.3. В целях выполнения образовательных услуг Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу учреждения, своевременно обеспечивать его сырьем, материалами, топливно-энергетическими ресурсами;
- обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по обновлению основных фондов, внедрению передовых технологий и методов управления;
- разрабатывать и реализовывать образовательные программы, программы развития внебюджетной деятельности;
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);
- обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным, отраслевым, территориальным соглашениями;
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии образовательного учреждения;
- совместно с СТК организовывать конкурсы на звание «Педагог года», «Мастер года», используя возможные формы материального и морального поощрения (грамоты, благодарственные письма, звания и т.д.).

2.4. СТК обязуются поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение эффективных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право обратиться в органы инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с заместителями руководителя и руководителем структурного подразделения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его места нахождения), об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72 ч. 1, 72 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей – не более шести месяцев).

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.9. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.10. Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», имеющие соответствующий образовательный ценз, помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому

договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется при условии, что педагогические работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Работодатель ставит в известность СТК об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.12. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах работников в соответствии с основаниями, предусмотренными ст. 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с СТК. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 3 дня до их введения в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (Приложение № 2).

Если работник имеет право на установление сокращённой продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то для него устанавливаются более льготные условия.

4.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

4.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

4.6. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

4.7. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье; шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час – для всех работников. Сокращение работы производится как при нормальном рабочем времени, так и сокращённом.

В случае, когда режим рабочего времени работника отличается от обычного (например, работа по скользящему графику), Работодатель, исходя из ч.1 ст.95 ТК самостоятельно учитывает особенности такого режима при решении вопроса о том, подлежит ли сокращению работа в предпраздничный день.

4.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

4.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.13. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- в связи с бракосочетанием 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 2дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года первого класса 1 день;
- для провода детей в армию 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга, родителей супругов, брата и сестры 3 дня;

4.14. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размерах:

- работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – согласно Приложению № 5;
- работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению № 5;

5. Оплата и нормирование труда

В области оплаты и нормирования труда стороны договорились:

5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа каждого месяца – заработная плата за 1 половину месяца и 9 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы путём перечисления на карту Сбербанка России (зарплатная).

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.3. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. N 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение №4.1).

5.4. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

5.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.7. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России ученой степени доктора наук.

5.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

5.10. Средняя заработная плата руководителя техникума не может превышать среднюю заработную плату работников по организации работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) более чем в 6 раз.

5.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат (в том числе социального характера), причитающихся работнику, Работодатель выплачивает её с уплатой денежной компенсации в размере 1% действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день простоя.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте до следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.13. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка, последующие дни из фонда социального страхования.

5.14. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. В случае увольнения Работника по соглашению сторон дополнительно к расчету при увольнении Работнику может выплачиваться выходное пособие в размере, не превышающем в целом трехкратный размер среднего месячного заработка Работника, из фонда экономии оплаты труда.

5.16. Работникам организации выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.2).

5.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (Приложение №4.3).

5.19. Все выплаты производятся в пределах средств, выделяемых на оплату труда (фонда экономии заработной платы), при их наличии.

5.20. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6. Труд и занятость. Развитие персонала.

6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

6.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников путем профессионального обучения внутри образовательного учреждения, а также в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью образовательного учреждения.

6.1.3. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации на бюджетной основе за счет средств образовательного учреждения с периодичностью не реже, чем раз в 1 год.

6.1.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться не только исходя из интересов учебного учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работников. Работодатель принимает меры по повышению квалификации педагогических работников за счет работодателя в объеме 216 часов (для аттестации на первую и высшую категорию) и 108 часов (для соответствия занимаемой должности) в течение каждых пяти лет работы.

6.1.5. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников (Приложение № 6) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.6. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

6.1.7. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почётные звания и отраслевые награды: «Заслуженный работник образования МО», «Почётный работник начального профессионального образования РФ» и другие, перечисленные в Отраслевом региональном соглашении, регулирующем социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020-2022 годы, полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия (занятия).

6.1.8. Победителям, лауреатам конкурсов «Преподаватель года», «Мастер года» и других, проводимых на уровне РФ, Московской области аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия (занятия).

6.1.9. Установленная квалификационная категория по должности преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель и др.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.1.10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных Отраслевом региональном соглашении, регулирующем социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020-2022 годы.

6.1.11. Работодатель обязуется полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения

аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

6.1.12. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников пред пенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

6.1.12. Проводить для учащихся общеобразовательных школ муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в ОУ.

6.1.10. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием СТК.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять СТК уведомление о сокращении численности и штата работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4.1. В случае если решение о сокращении численности или штата работников ГБПОУ МО Луховицкого аграрно-промышленного техникума может привести к массовому увольнению, Работодатель не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости г. Луховицы и за 4 (четыре) месяца, Представительному органу информацию о возможном массовом увольнении, которое должно иметь социально-экономическое обоснование.

6.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ухудшения финансово-экономического положения ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

6.6. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Отраслевом региональном соглашении, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области.

6.7. К массовому увольнению работников относится:

Ликвидация образовательного учреждения;

Сокращение численности или штата работников в количестве:

10% списочного состава работников – в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

6.8. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

– снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;
- получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по образовательному учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

6.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.10. Стороны договорились внести в коллективный договор положения, рекомендованные Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в МО, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2. ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (независимо от вида пенсии) осталось менее трёх лет, проработавшим в образовательном учреждении свыше 20 лет;

Перечень может быть расширен по договоренности сторон.

6.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

6.12. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в образовательном учреждении.

6.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не мене трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель с учетом мнения Представительного органа обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.15. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение родственных предприятий, специализированных отраслевых выставок и пр.

7. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

7.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда СТК, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

7.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников образовательного учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

7.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и СТК или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 7) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

7.7.1. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (ред. от 16.06.2014 г)).

7.7.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.01.2020 г.) «О специальной оценке условий труда» всех рабочих мест головного подразделения и структурных подразделений.

7.7.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.7.4. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.7.5. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет средств ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Своевременно выделять средства на обеспечение расходов необходимых для оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца, укомплектование медицинских и учебных кабинетов, лабораторий, мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, пожарной безопасности, капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

7.7.6. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда СТК осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссий СТК для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.7.7. Обеспечивать за счет работодателя в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверки знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения электротехнического персонала по программам подготовки правилам и нормам работы в электроустановках потребителей электрической энергии с периодичностью не реже 1 раза в год, а для персонала, имеющего право инспектирования электроустановок не реже 1 раза в 3 года.

7.7.8. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложению № 10 к настоящему коллективному договору.

7.7.9. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда, в установленном порядке согласно приложению № 2 к настоящему коллективному договору (статьи 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. (Согласно указанным статьям Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные меры для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда).

7.7.10. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.7.11. Организовывать для работников День Здоровья в последний рабочий день перед очередным отпуском.

7.7.12. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством (разработать порядок возмещения расходов на погребение);

- получением работником инвалидности – 5 минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, 5 минимальных размеров оплаты труда.

7.7.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

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

7.7.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

7.7.17. Обеспечить тепловой режим в помещениях образовательного учреждения в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

7.7.18. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства в организации.

7.8. Работники обязуются:

7.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.8.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.8.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны договорились совместно разрабатывать предложения по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников.

8.2. Ходатайствовать перед Министерством образования Московской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) в рамках жилищных программ, реализуемых в Московской области.

8.3. Работодатель выделяет по льготным ценам транспортные средства организации работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

8.4. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь по заявлениям работников, из средств иной приносящей доход деятельности (при наличии денежных средств), в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере до 4000 рублей;
- в связи с регистрацией брака в размере до 4000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 4000 рублей;
- в связи с длительной болезнью работника (более 2-х месяцев) в размере до 100% от оклада;
- при уходе в ежегодный отпуск в размере до 100% от оклада;
- по достижении следующего возраста: 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. в размере до 4000 рублей.
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству СТК в размере от 1 до 3-х кратного минимального размера оплаты труда.

8.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

8.6. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителя образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5. ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.7. Работодатель обязуется: организовать отдельно отведенные помещения для приема пищи.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

9.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

9.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», освобождаются от нее для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе пленумов, президиумов, для участия в работе их выборных органов, краткосрочной учёбы с сохранением среднего заработка (на основании ст. 374 ч. 3 ТК РФ).

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу) (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

10.6. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 ТК РФ.

10.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.8. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



Смирнов В.Н.
2020 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
работников ГБПОУ МО
«Луховицкий аграрно-промышленный
техникум»**

п. Красная Пойма Луховицкого района
Московской области
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который он добровольно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Правила внутреннего распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в дальнейшем ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» разработаны в новой редакции, учитывающей положение Конституции РФ, Трудового Кодекса (ст.189-190), федерального закона «Об образовании», Типового положения «Об учреждении среднего профессионального образования», Устава образовательного учреждения.

1.3. Правовые отношения работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» – локальный нормативный акт ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (ст. 189 ТК РФ).

1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и совета трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». Порядок учета руководителем мнения профкома по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 162, 178, 179, 180, 301 ТК РФ устанавливается статьей 372 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем – Правила) вступают в силу с момента их утверждения и действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

1.6. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.7. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.8. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах (контрактах) и должностных инструкциях.

1.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ

2.1. **Директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» имеет право (ст. 22 ТК РФ):**

2.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

2.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкого аграрно-промышленного техникума».

2.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

2.1.7. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.8. Принимать участие в создании объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.1.9. В случае производственной необходимости временно переводить работника на другую работу. (ст. 74 ТК РФ).

2.2. **Директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязан (ст. 22 ТК РФ):**

2.2.1. Соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Соблюдать Закон РФ «Об образовании» и иные нормативные акты об образовании.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (ст. 212 ТК РФ).

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», трудовыми договорами.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией и предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

2.2.18. Организовывать для работников бесплатные медицинские осмотры.

2.2.19. Предоставлять возможность работникам проходить установленные законом формы повышения квалификации.

2.2.20. Создавать условия для благоприятного морально-психологического климата в учреждении.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

3.1. *Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):*

3.1.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников ст. 334 ТК РФ.

3.1.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.8. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.10. Участие в управлении ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.1.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

3.1.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.15. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.16. Обжалование приказов и распоряжений администрации ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в порядке, установленном законодательством РФ.

Дополнительные права для педагогического работника.

Педагогические работники имеют право на:

3.1.17. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ.

3.1.18. Длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы ст. 335 ТК РФ.

3.1.19. Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

3.1.20. Свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся утвержденных методической кафедрой ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

3.1.21. На защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.1.22. На материально-техническое и организационное обеспечение своей педагогической деятельности.

3.1.23. Избирать и быть избранным в органы управления ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.1.24. Участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, научной, творческой и производственной деятельности ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», в том числе на основе членства в профсоюзной организации и в составе органов управления ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.1.25. Выбирать методы и средства обучения, наиболее отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса.

3.2. *Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):*

3.2.1. Проходить медицинские осмотры ст. 51.3. Закона РФ «Об образовании».

3.2.2. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в учреждении, соблюдать профессиональную этику (независимо от должностного положения).

3.2.3. Соблюдать требования по гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций.

3.2.4. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.2.5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.2.6. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.7. Выполнять установленные нормы труда.

3.2.8. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.9. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.2.10. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

3.2.11. Применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся.

Дополнительные обязанности педагогического работника:

3.2.12. Изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики.

3.2.13. Обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления.

3.2.14. Повышать свой профессиональный уровень не реже, чем один раз в 5 лет.

3.2.15. Обеспечивать высокую эффективность учебно-воспитательного процесса, развивать у учащихся самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности.

3.2.16. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса.

3.2.17. Принимать участие в работе комиссий, методического совета, педагогического совета.

3.2.18. Предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления контроля в соответствии с планом работы ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.2.19. Создавать условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе.

3.2.20. Приступать к выполнению должностных обязанностей при наличии утвержденного перед началом нового учебного года календарно-тематического плана по всем затарифицированным дисциплинам.

3.2.21. Осуществлять воспитание обучающихся в процессе обучения, при проведении культурно-массовых и иных мероприятий, предусмотренных планами ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.2.22. Уважать личные достоинства будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых обучающимися профессиональных знаний.

Права и обязанности работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» определяются законодательством Российской Федерации о труде, Уставом учебного заведения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, разработанными и утвержденными в установленном порядке на основе общих тарифно-квалификационных требований и трудовым договором.

За невыполнение, либо неполное выполнение своих обязанностей работник, может быть, подвергнут дисциплинарному взысканию в рамках существующего законодательства.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Трудовые отношения в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом учебного заведения.

4.1.2. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора (контракта), независимо от того был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

4.1.3. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (ст. 56 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», другой – у работника.

4.1.4. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке, иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России – для граждан иностранных государств);

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66,1 ТК РФ), на условиях совместительства копию трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности (статья 66,1 ТК РФ) с основного места работы;

в) медицинскую книжку с записью медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ, Закон «Об образовании»).

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе (ИНН);

д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) лица, принимаемые на работу, требующие специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и другие) обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку;

ж) справка об отсутствии судимости, уголовного преследования, привлечения к административной ответственности;

з) фотографии для личного дела;

4.1.6. Прием на работу в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.

4.1.7. При оформлении на работу работник обязан дать письменное согласие на обработку своих персональных данных.

4.1.8. Прием на работу оформляется приказом директора ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку в 3-хдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

4.1.9. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязана в недельный срок сделать

запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.10. Трудовые книжки работников хранятся в ГБПОУ МО «Луховицком аграрно-промышленном техникуме». С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязана знакомить её владельца под расписку в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании или профессиональной подготовки, медицинской книжки с записью медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, трудового договора (контракта).

4.1.12. При оформлении на работу работник заполняет автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.13. Личное дело работника хранится в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», в т.ч. и после увольнения. Срок хранения 50 лет.

4.1.14. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с учредительными документами и локальными правовыми актами ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным, Трудовым договором, Должностной инструкцией, Инструкциями по охране труда, Правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» с записью в журнале.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». Отказ работодателя в заключении трудового договора может быть оспорен в судебном порядке, предусмотренном законом. (ст. 64 ТК РФ).

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Перевод на другую работу в пределах учебного заведения допускается с письменного согласия работника. Перевод без согласия работника осуществляется в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Директор обязан перевести работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 72, 73 ТК РФ.

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода). Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца в письменном виде.

4.4. Прекращение трудового договора (контракта).

4.4.1. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. (ст. 77 ТК РФ).

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт) (ст. 80 ТК РФ), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник. Не зависимо от причин прекращения трудового договора (контракта), директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ или Закона «Об образовании» РФ, послуживших основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 84,1 ТК РФ в редакции от 01.01.2020 года;
- выплатить работнику все причитающиеся суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности производится в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

4.4.5. Увольнение работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

4.4.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в той же организации работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ). Работодатель уведомляет работника о предстоящем сокращении за два месяца.

Предложение по имеющимся вакансиям предоставляется трижды:

- 1) в день вручения уведомления;
- 2) при появлении новых вакансий;
- 3) непосредственно перед расторжением трудового договора.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Должностными инструкциями, Трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Закон «Об образовании»).

- руководитель ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и его заместители, руководители структурных подразделений – 40 часов в неделю;
 - педагогические работники – не более 36 часов в неделю;
 - специалисты учреждения, технические исполнители, рабочие – 40 часов в неделю;
 воспитатель – не более 36 часов в неделю;

Руководитель устанавливает продолжительность рабочей недели работникам в соответствии с производственной необходимостью и утверждается приказом.

5.2.1. В соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени женщинам, работающим в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» по адресу МО, Луховицкий район, посёлок Красная пойма, улица Лесная, дом 6 а – 36 часов в неделю.

5.2.2. По распоряжению руководителя отдельные работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» могут при необходимости (учитывая предварительное согласие работника) привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Руководитель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником в сверхурочном режиме рабочего времени (ст. 152 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Руководитель устанавливает время начала и окончания работы, перерывов и мест для отдыха и приема пищи.

Для преподавателей, мастеров производственного обучения время начала и окончания работы устанавливается согласно тарификации и учебного расписания занятий.

5.5. Преподаватели ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязаны находиться на своем рабочем месте за 20 минут до начала урока.

5.6. Учитывая наличие учащихся, круглосуточно проживающих в общежитии ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» работа помощников воспитателя (для ночного дежурства) производится по графику, составленному заместителем директора по УВР и утвержденному директором ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

5.7. Учебная нагрузка педагогического работника ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» оговаривается в трудовом договоре.

5.8. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен по согласованию сторон.

5.9. В случае, когда объем учебной нагрузки педагогического работника не оговорен в трудовом договоре, преподаватель считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу, но не менее 720 часов в год на ставку заработной платы.

5.10. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условия работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (директором ГБПОУ МО «Луховицкого аграрно-промышленного техникума»);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», возможны только:

- а) по взаимному согласованию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 п. 7 ТК РФ).

5.12. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

д) возвращения на работу педагогического работника, прервавшего длительный отпуск, сроком до 1 года.

5.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». Тарификация учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год оформляется приказом директора ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». О планируемой учебной нагрузке педагогический работник должен быть предупрежден (в письменной форме) не позднее, чем за два месяца до начала учебного года. Последующее изменение учебной нагрузки на новый учебный год возможно только с письменного согласия педагогического работника или по инициативе администрации согласно п. 5.16.

5.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учитываются следующие факторы:

а) преемственность преподавания предметов в группе и объем учебной нагрузки;

б) преемственность преподавания дисциплин;

в) образовательный ценз, стаж педагогической работы, повышение квалификации, наличие квалификационной категории, активное участие в методической работе ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

5.15. Работа преподавателей согласно тарификации и учебного расписания занятий является работой в режиме гибкого рабочего времени и определяется ст. 102 ТК РФ.

5.16. Учебное время преподавателя в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» определяется расписанием занятий. Расписание занятий утверждается директором ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум». При составлении расписания учитываются санитарно-гигиенических норм и максимальная экономия времени преподавателя.

5.17. Педагогическим работникам может быть предоставлен один методический день в неделю для самостоятельной работы по повышению квалификации при нагрузке не более 18 часов в неделю. Работодатель вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

5.18. Часы, свободные от уроков, дежурств, совещаний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.19. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.20. Для работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», не связанных непосредственно с учебным процессом рабочее время определяется графиками сменности составляемыми заместителями директора ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и руководителями соответствующих структурных подразделений и утверждается директором ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» согласно Приложения № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.21. С графиком сменности работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за три дня до введения его в действие.

5.22. Привлечение отдельных работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях предусмотренным законодательством по письменному приказу. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается не менее чем в двойном размере, согласно законодательству (ст. 153 ТК РФ).

5.23. Директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» привлекает педагогических работников к дежурству по учебному заведению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на информационный стенд. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается с окончанием учебного процесса.

5.24. Время зимних и летних каникул, которое не совпадает с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.25. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. При шестидневной – один выходной день.

Для работников, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.26. К рабочему времени относятся следующие периоды: совещания инженерно-педагогического коллектива, заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.27. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 17 декабря текущего года.

5.28. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.29. Работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128 Трудового кодекса РФ. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.30. Сотрудникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», не являющимся педагогическими работниками предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск по результатам оценки условий труда, проведенной специализированной организацией, имеющей право на выполнение данного вида работ.

5.31. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены Положением.

5.32. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в

течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.33. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перемен (перерывов) между ними;
- удалять учащихся с занятий;

5.34. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с учебно-производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствовать на занятиях посторонним лицам без разрешения преподавателя и администрации учебного заведения;
- входить в класс посторонним лицам после начала занятий (таким правом в исключительных случаях пользуются только директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и его заместители);
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии учащихся.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 года № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области».

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни и праздничные дни, осуществляется в соответствии с ТК РФ.

6.5. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА: ПОощРЕНИЯ, ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Поощрения за труд.

7.1.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

7.1.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники учебного заведения представляются к государственным наградам (орденам, медалям, Почетным грамотам, нагрудным знакам, Почетным званиям).

7.1.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

7.2. Дисциплинарные взыскания.

7.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. не исполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания:

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

7.2.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

7.3. Порядок применения дисциплинарных взысканий:

7.3.1. До применения взыскания Работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания.

7.3.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая болезни работника, пребывания его в отпуске.

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

7.3.4. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

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

7.3.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.3.7. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.3.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии по трудовым спорам или в суде.

7.3.9. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

7.4. Снятие дисциплинарного взыскания:

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

7.4.2. 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.

7.5. В ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» применяются профессиональные стандарты 08.002 «Бухгалтер», 08,026 «Специалист в сфере закупок», 07.003 «Специалист по управлению персоналом», 01.004 «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

8. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Гострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться:

- ТК РФ раздел 10 «Охрана труда»;
- Законом РФ «Об образовании»;
- Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом МО РФ;
- Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным постановлением правительства РФ;
- Санитарно-эпидемиологические требования к организации учебно-производственного процесса в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.;
- Государственными стандартами РФ и «Общие требования к охране труда в организациях»;
- Типовым положением о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий в системе образования, утвержденных постановлением Министерства труда РФ.

8.3. Все работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», включая директора, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

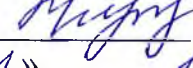
8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья учащихся и сотрудников, действующие для образовательного учреждения, их нарушение влечет за собой применение мер взысканий, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Эти вопросы также решаются трудовым коллективом в соответствии с действующим законодательством.

*Приложение № 2***СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н. Смирнов
«21» 12 2020 г.

Перечень Профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда

п. Красная Пойма, Луховицкого района,
Московской области
2020 г.

1. По результатам оценки условий труда работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» Головное подразделение, Луховицкого района п. Красная Пойма, ул. Лесная, д.ба, структурное подразделение г. Зарайск, ул. Московская, д. 110 (на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной ООО «Эталон - АРМ» 27.11.2017 г.) установлен следующий перечень должностей и профессий, имеющих повышенный размер оплаты труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Должность	% доплат от ставки за вредные условия труда на рабочем месте
1	Повар	4 %
2	Шеф-повар	4 %
3	Электрогазосварщик	16 %

К отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:


№ п/п	Должность	количество дней
1	Заведующий производством (шеф-повар)	7 к.д.
2	Повар	7 к.д.

2. По результатам оценки условий труда Головное подразделение, Луховицкого района п. Красная Пойма, ул. Лесная, д.ба (на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной ООО «ПромСпецЭксперт» 18.09.2019 г.) установлен следующий перечень должностей и профессий, имеющих повышенный размер оплаты труда:

№ п/п	Должность	% доплат от ставки за вредные условия труда на рабочем месте
1	Мастер производственного обучения в швейных мастерских по профессии «Швея»	4 %
2	Мастер производственного обучения по профессии «Штукатур» и «Маляр строительный»	4%

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н. Смирнов
2020 г.

**Перечень
должностей работников
с ненормированным рабочим днем
по ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-
промышленный техникум»**

п. Красная Пойма, Луховицкого района
Московской области
2020 г.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» могут по распоряжению директора или заведующего структурным подразделением при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем по ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленному техникуму» *

№ п/п	Наименование должности
1	Руководитель структурного подразделения
2	Заместитель директора
3	Старший мастер
4	Заведующий столовой
5	Заведующий производством (шеф-повар)
6	Заведующий хозяйством
7	Комендант
8	Водитель легкового автомобиля
9	Повар
10	Кухонный рабочий
11	Слесарь-сантехник

Работникам, занимающим вышеперечисленные должности, предусматривается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. (ст.119 ТК РФ).

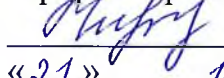
Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в п. Красная пойма по вышеперечисленным должностям, пользующиеся льготами на основании Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю женщинам на селе) к ненормистам не относятся и дополнительным оплачиваемым отпуском за ненормированный рабочий день не пользуются.

Приложение № 4.1

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н. Смирнов

«12» 2020 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников в
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-
промышленный техникум»**

п. Красная Пойма Луховицкого района
Московской области
2020 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и действует в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области №94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Распоряжением министерства образования Московской области от 23 декабря 2015 года N 1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области», Уставом ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и направлено на поддержку, развитие и стимулирования труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума.

1.3. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год исходя из размера субсидий, предоставленных техникуму на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием, также из средств субсидии на иные и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников техникума включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), тарифных ставок работников техникума устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области».

2.4. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора техникума и средней заработной платы работников техникума (без учета заработной платы директора техникума, заместителей директора) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора техникума и средней заработной платы работников техникума (без учета

заработной платы директора, заместителей директора техникума) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 4,5.

2.7. Каждому работнику в равной мере должна быть обеспечена заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.

2.8. В случае увольнения Работника по соглашению сторон дополнительно к расчету при увольнении Работнику может выплачиваться выходное пособие в размере, не превышающем в целом трехкратный размер среднего месячного заработка Работника, из фонда экономии оплаты труда при наличии денежных средств.

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Руководящим работникам и специалистам, работающим в головном подразделении ГБПОУ МО «Луховицком аграрно-промышленном техникуме», расположенном по адресу: Московская область, Луховицкий район, п. Красная Пойма, ул. Лесная, д. 6а, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на **25 процентов** за расположение в сельской местности.

3.2. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам, повышаются:

3.2.1.) на **10 процентов**:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю техникума или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3.2.2.) на **20 процентов**:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю техникума или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю техникума, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю техникума, а специалистам - при соответствии

почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю техникума, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.4. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора техникума со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.6. Работникам техникума за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

3.6.1. на **15-20 процентов** (15 процентов работникам, кроме педагогических работников); 20 процентов - педагогическим работникам) – за осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при наличии данной группы в головном или структурном подразделении. Повышение ставок заработной платы осуществляется тем работникам техникума, которые непосредственно заняты работой с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

3.6.1.1. Доплату на 15 процентов по 3.6.1 пункту не педагогическим работникам установить по следующим должностям:

- руководитель структурного подразделения,
- заведующий канцелярией,
- заведующий столовой,

- комендант,
- заведующий производством (шеф-повар),
- помощник воспитателя (для ночного дежурства),
- паспортист,
- повар,
- кухонный рабочий,
- кастелянша,
- врач,
- медицинская сестра.

3.6.1.2. Доплату на 20 процентов по 3.6.1 пункту педагогическим работникам установить по следующим должностям:

- мастер производственного обучения,
- преподаватель,
- воспитатель,
- педагог-психолог,
- социальный педагог,
- тьютор
- руководитель физического воспитания,
- руководитель основ БЖ.

3.6.2. **на 35-40 процентов** (35 процентов работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов - педагогическим работникам) в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья при наличии данной группы в головном или структурном подразделении. Повышение ставок заработной платы осуществляется тем работникам техникума, которые непосредственно заняты работой с обучающимися, из числа детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья.

3.6.2.1. Доплату на 35 процентов по 3.6.2 пункту не педагогическим работникам установить по следующим должностям:

- руководитель структурного подразделения,
- комендант,
- заведующий производством (шеф-повар),
- врач,
- медицинская сестра,
- помощник воспитателя (для ночного дежурства),
- повар,
- кухонный рабочий
- кастелянша.

3.6.2.2. Доплату на 40 процентов по 3.6.2 пункту педагогическим работникам установить по следующим должностям:

- мастер производственного обучения,
- преподаватель,
- педагог-психолог,
- воспитатель,
- социальный педагог,

- тьютор.
- руководитель физического воспитания,
- руководитель основ БЖ.

3.7. Доплаты по пунктам 3.6.1. и 3.6.2. настоящего положения устанавливаются на основании приказа Министра образования Московской области.

3.8. **на 5 процентов** - мастерам производственного обучения и преподавателям профессиональных образовательных организаций, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования.

3.9. В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.10. Размеры установленных в разделах 4 и 5 настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам техникума, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышения, предусмотренных настоящим разделом.

4. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.2. За работу в ночное время работникам организаций устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

4.3. Техникум предусматривает средства в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

4.4. Ежемесячная надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливается работникам культуры в головном подразделении, расположенном в сельском населенном пункте по адресу: Московская область, Луховицкий район, п. Красная Пойма, ул. Лесная, д. 6а, а также работникам культуры, имеющим почетные звания.

4.5. Работникам культуры в структурном подразделении, расположенном по адресу: Московская область, г. Зарайск, ул. Московская, д.110, расположенного в городе, устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

- 15 процентов - при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;
- 25 процентов - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;
- 30 процентов - при стаже работы по специальности свыше 10 лет.

4.6. Работникам культуры в техникуме, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

4.7. Виды, условия, размеры и порядок доплат и надбавок прописываются в «Положение о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Министерство образования Московской области предусматривает техникуму бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты техникума.

Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

5.2. Установление стимулирующих выплат работникам техникума производится с учетом показателей результатов труда, целевых показателей эффективности деятельности организации, которые утверждены в «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», в котором также прописаны виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

5.3. В техникуме предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Порядок установления стимулирующих выплат директору техникума, в том числе показатели и критерии оценки деятельности директора техникума, определяется Министерством образования Московской области.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7. Оплата труда педагогических работников

7.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, выполняющих преподавательскую работу, формируется исходя из учебного плана и учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.2. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей техникума определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

7.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, стажа педработы, квалификационной категории).

7.5. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.6. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

7.7. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

7.8. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.9. Оплата труда мастеров производственного обучения техникума производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

8. Срок выплаты и порядок расчета

8.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

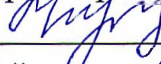
8.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца и 9 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»


Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»


В.Н. Смирнов
«27» 12 2020 г.

**Положение
о компенсационных выплатах
работникам ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»**

п. Красная Пойма Луховицкого района
Московской области
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и действует в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области №94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Распоряжением Министерства образования Московской области от 23 декабря 2015 года N 1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области», Уставом ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

1.2. Настоящее Положение определяет наименование выплат компенсационного характера, условия и порядок их начисления работникам техникума.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех сотрудников техникума.

2. Виды компенсационных выплат

2.1. Выплаты компенсационного характера являются составной частью заработной платы работников.

2.2. Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Порядок установления компенсационных выплат и их размеры

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

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к ставке заработной платы (должностному окладу) работника.

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

3.3. Работникам техникума за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда предусматриваются доплаты до 12% от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

3.4. Работникам техникума предусматриваются доплаты за работу в ночное время – не менее чем 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

3.5. Работникам техникума предусматриваются доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двукратном размере.

3.6. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) проводится доплата за совмещение профессий (должностей) до 100% от ставки заработной платы в пределах вакансии.

3.7. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, проводится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% от ставки заработной платы в пределах тарифной ставки отсутствующего работника.

3.8. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100% от ставки заработной платы в пределах вакансии.

3.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором техникума по соглашению сторон в размере не более должностного оклада по совмещаемой должности.

3.10. Каждому работнику в равной мере должна быть обеспечена повышенная оплата (сверх минимального размера оплаты труда) в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.11. Директор техникума может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере до 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

3.12. Фонд доплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника формируется в пределах от 1 до 15% от фонда оплаты труда педагогических работников.

3.13. Фонд доплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливается на квартал, полугодие или учебный год, выплачивается ежемесячно.

3.14. Виды и размер доплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- за классное руководство в группах, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам или по программам среднего профессионального образования – до 20% от ставки заработной платы;
- за проверку письменных работ по русскому языку - 7% от ставки заработной платы пропорционально установленному объему учебной нагрузки;
- за проверку письменных работ по математике - 5% от ставки заработной платы пропорционально установленному объему учебной нагрузки;
- за проверку письменных работ по иностранному языку, черчению – 5% от ставки заработной платы пропорционально установленному объему учебной нагрузки;

- за заведование учебными кабинетами и лабораториями – до 10% от ставки заработной платы,
- за заведование физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовым и конференц-залами до 15% от ставки заработной платы;
- за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 10% от ставки заработной платы;
- за подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, в том числе профессионального мастерства – до 10% от ставки заработной платы;
- за подготовку обучающихся – победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований: - международные и всероссийские – до 50% от ставки заработной платы
областные – до 25% от ставки заработной платы;
- за подготовку
- за издание:
 - монографий- до 100% от ставки заработной платы;
 - учебников и учебных пособий - до 100% от ставки заработной платы;
- за организацию профориентации в образовательной организации– до 15% от ставки заработной платы;
- за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – до 15% от ставки заработной платы;
- за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса – до 20% от ставки заработной платы;
- за организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно – до 10% от ставки заработной платы);
- за организацию горячего питания обучающихся – до 15% от ставки заработной платы;
- за работу по внедрению здоровьесберегающих технологий – до 15% от ставки заработной платы;
- за участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня:
 - спортивных соревнований, конкурсов, выступлений - до 10% от ставки заработной платы;
 - конференций, семинаров, круглых столов – до 20% от ставки заработной платы;
 - за участие в работе экспертных групп, в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня до 15% от ставки заработной платы;
 - за организацию музея – до 10% от ставки заработной платы;
 - за сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня, в том числе за сопровождение детей сирот в оздоровительные организации, организации труда и отдыха - до 20% от ставки заработной платы;
 - за работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами - до 10% от ставки заработной платы;
 - за работу в приемной комиссии за фактически отработанное время - до 70% от ставки заработной платы;

- за работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии – до 15% от ставки заработной платы;

- за индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов, и детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот - до 20% от ставки заработной платы;

- за работу с сайтом организации по размещению и обновлению информации - до 15% от ставки заработной платы

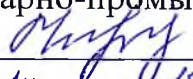
3.15. Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 4.3

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н. Смирнов

«21» _____ 2020 г.

**Положение
о стимулирующих выплатах
работникам ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»**

п. Красная Пойма Луховицкого района
Московской области
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и действует в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области №94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, Уставом ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

1.2. Настоящее Положение определяет виды, размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат работников техникума.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников техникума.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Фонд выплат стимулирующего характера формируется в пределах от 1 до 30% от общего фонда оплаты труда техникума.

2.2. Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера работников техникума производится с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности техникума;
- мнения членов СТК техникума.

2.3. Работникам техникума могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, к праздничным датам, а также за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий.

2.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам техникума из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и производятся с учетом результатов деятельности работников.

2.5. Фонд выплат стимулирующего характера устанавливается ежеквартально, на полугодие или календарный год.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с личными результатами работы каждого сотрудника по итогам предыдущего квартала и выплачиваются по мере наличия финансовой возможности по приказу директора на основании протокола решения СТК (ходатайств заместителей директора, руководителя структурного подразделения) по рассмотрению доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера.

2.7. Выплаты, предусмотренные п. 2.6. настоящего положения производится работнику ежемесячно. Выплаты могут отменяться или уменьшаться директором техникума в связи с изменениями условий работы у работников техникума, при снижении качества и объема работы, нарушением должностных обязанностей на основании приказа директора техникума.

2.8. Выплаты стимулирующего характера директору техникума устанавливаются на основании приказа Министра образования Московской области.

2.9. Директором техникума могут устанавливаться единовременные выплаты за сложность, напряженность и высокое качество работы в связи с производственной необходимостью, и выплачиваться на основании приказа директора техникума при наличии денежных средств.

2.10. Размер стимулирующих выплат исчисляется как в процентном соотношении, так и в фиксированной сумме.

3. Премирование работников

3.1. Условия и виды премирования

3.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за выполненную работу при наличии денежных средств.

3.1.2. Из выплат стимулирующего характера и экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается премии по итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, премии по итогам работы за год, премии в связи с юбилейными и праздничными датами, премии за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий и прочих показателей.

3.1.3. Премияльные выплаты осуществляются всем категориям работающих в пределах выделенных денежных бюджетных средств (средств экономии заработной платы), а также могут быть выплачены от приносящей доход деятельности при наличии у техникума прибыли по итогам этой деятельности.

3.1.4. Сумма премии по итогам работы определяется подсчетом баллов. При наборе баллов за период подведения итогов начисляется стимулирующий коэффициент в процентном соотношении. Показатели работы педагогических и других работников техникума установлены в приложении 1.

3.1.5. Максимальные размеры премии, начисляемые одному работнику не ограничены. Премии директору устанавливаются на основании приказа Министра образования Московской области.

3.1.6. Показатели для установления выплат за выполнение особо важных и сложных заданий работникам техникума являются:

- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений и работ, особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведении различных мероприятий;

- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;

- победа техникума в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- высокие результаты подготовки техникума к новому учебному году, постоянное содержание учебных кабинетов, зданий и сооружений с соблюдением санитарных норм, и правил по их содержанию, работа по благоустройству территории техникума;

- выполнение прочих работ с высокими результатами.

3.2. Порядок премирования по итогам работы и утверждения премий.

3.2.1. Размер премии каждому сотруднику определяется на основании оценочных листов показателей деятельности, рассмотренных на заседании СТК, которое оформляется протоколом.

3.2.2. Премияльная комиссия рассматривает работу каждого сотрудника по окончании премируемого периода.

3.2.3. Директору техникума предоставляется право лишать сотрудников техникума премии полностью или частично за упущения в работе и грубые нарушения дисциплины или увеличивать размер премии за инициативу и достижения в трудовой деятельности по согласованию с премияльной комиссией.

3.2.4. В случае увольнения работника, проработавшего неполный рабочий месяц по неуважительным причинам (собственное желание, прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.) премия не выплачивается.

3.2.5. Премии, выплачиваемые сотрудникам техникума в соответствии с Настоящим Положением, учитываются при начислении среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством, за исключением разовых премий, премияльных выплат к профессиональным праздникам.

4. Лишение или уменьшение выплат стимулирующего характера

4.1. Лишение стимулирующих выплат или снижение их размера производится за тот расчетный период, в котором было допущено производственное упущение или нарушение трудовой, или производственной дисциплины.

4.2. Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом по ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» с указанием причины.

4.3. Директор техникума может лишить сотрудника стимулирующих выплат полностью или частично за допущенные им производственные упущения:

- невыполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- невыполнение планов производственной деятельности;
- невыполнение приказов по ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»;
- нарушение инструкций, правил и норм по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, а именно систематические опоздания на работу и преждевременный уход с работы;
- несвоевременное ведение и представление документации;
- поведение, несовместимое со званием «педагог»;
- случаи нарушения сохранности материальных ценностей.

5. Премирование за дистанционную работу

5.1. Директором техникума могут устанавливаться единовременные выплаты за сложность, напряженность и высокое качество работы в связи с переходом на дистанционную работу для всех сотрудников, а также ведение лучших «онлайн-уроков» для педагогических работников.

5.2. Премии за дистанционную работу выплачиваются на основании приказа директора техникума при наличии денежных средств.

5.3. Размер выплат может устанавливаться как в процентном соотношении, так и в фиксированной сумме.

Показатели работы педагогических и других работников техникума

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: структурное подразделение №__

Направление работы: работа структурного подразделения

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ – Руководитель структурного подразделения

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Степень выполнения государственного задания в стоимостном выражении	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы) в процентах	Ежеквартально	Не менее 95 процентов от плана за отчетный период нарастающим итогом	5		
2.	Объем привлеченных внебюджетных средств	Процент привлеченных внебюджетных средств от общего объема бюджетного финансирования	Ежеквартально	10 процентов	5		
3.	Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям; наличие эффективных контрактов; организация работы по повышению квалификации работников; соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в	Укомплектованность педагогическими кадрами; соответствие установленным квалификационным требованиям; Заключение эффективных контрактов; наличие плана повышения квалификации работников, процент его выполнения (не менее 35 процентов); рациональность и обоснованность организационной структуры;	Ежеквартально	100-процентная укомплектованность педагогическим и кадрами и их соответствие квалификационным требованиям; 100-процентное наличие эффективных контрактов; соблюдение установленных соотношений и пропорций; отсутствие конфликтов и обращений	5		

	вышестоящие органы управления	отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников					
4.	Эффективность работы по охране труда и технике безопасности	Соблюдение пожарной безопасности, антитеррористической защищённости; Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения	Ежеквартально	Отсутствие предписаний государственных органов, нарушений, выявленных в ходе проверок; отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников	5		
5.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5		
6.	Исполнение приказа Министерства образования Московской области от 22.05.2019 №1755 «Об утверждении Плана мероприятий по повышению качества финансового менеджмента в Министерстве образования Московской области»	Выполнение показателей ежеквартальной оценки качества финансового менеджмента	Ежеквартально	Выполнение показателя	10		
7.	Доля студентов, обучающихся по ФГОС ТОП-50, в общем числе обучающихся по программам среднего профессионального образования	Процент студентов очной формы обучения, обучающихся по ФГОС ТОП-50 очной формы обучения	III квартал календарного года	25 процентов	35		

	(далее – СПО)						
8.	Удельный вес профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами, в общем числе реализуемых профессий и специальностей	Процент профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами	IV квартал календарного года	50 процентов	25		
9.	Доля студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО	Процент студентов очной формы обучения, обучающихся на основе договоров о целевом обучении	Ежеквартально	25 процентов	20		
10.	Доля студентов обучающихся по программам практико-ориентированного (дуального) обучения	Процент студентов очной формы обучения, обучающихся по программам практико-ориентированного (дуального) обучения	I, II квартал календарного года	Выполнение показателя	40		
11.	Количество реализованных адаптированных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ	Не менее 10	I, II квартал календарного года	Выполнение показателя	40		
12.	Удельный вес победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills	Процент победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia	IV квартал календарного года	25 процентов			

	Russia, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia				35		
13.	Удельный вес профессий и специальностей СПО, по которым внедрена государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) в форме демонстрационного экзамена, в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО	Процент профессий и специальностей СПО, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена	III квартал календарного года	25 процентов	30		
14.	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности в течение 1 года после выпуска, в общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности в течение 1 года после выпуска	III квартал календарного года	62	30		
14.	Доля обучающихся студентов из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ (инклюзивное	Процент обучающихся из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ	IV квартал календарного года	2	35		

	образование) к общей численности обучающихся в профессиональной образовательной организации						
15.	Количество человек взрослого населения, обученных по программам дополнительного профессионального образования	Не менее 150 человек	I, II квартал календарного года	25	15		
Максимальное количество баллов по сумме критериев за каждый квартал					150		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, учреждение в целом

Направление работы: учебная работа

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ заместитель директора по учебной работе

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчётной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.2.	Показатели успеваемости/прохождения промежуточной (итоговой) аттестации	%	от 90% до 100%	2		
			от 80% до 89%	1		
			менее 80%	0		
1.3.	Качество знаний обучающихся	%	средний балл более 4,3	2		
			средний балл от 3,5 до 4,3	1		
			средний балл менее 3,5	0		
1.4.	Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WorldSkills	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.5.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WS	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.6.	Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающего труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.7.	Наличие обучающихся, получающих именные стипендии	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.8.	Наличие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	%	менее 5% в общей численности обучающихся	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
			от 5% до 10% в общей численности обучающихся	1		
			более 10% в общей численности обучающихся	0		
1.9.	Реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.10.	Организация работы с родителями обучающихся	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.11.	Доля обучающихся, пропустивших свыше 10% занятий по неуважительным причинам, от общего числа учащихся	%	менее 10% в общей численности обучающихся	2		
			от 10% до 15% в общей численности обучающихся	1		
			более 15% в общей численности обучающихся	0		
1.12.	Проведение профориентационной работы с учащимися школ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.13.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	26		
2.	Показатели эффективности подразделения	по критерию: кадровый потенциал в структурном				
2.1.	Укомплектованность подразделения педагогическими кадрами	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.2.	Соответствие педагогических работников	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	требованиям профессионального стандарта		менее 95%	0		
2.3.	Доля педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях реального сектора экономики	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.4.	Доля специалистов реального сектора экономики, участвующих в организации образовательного процесса	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.5.	Доля обучающихся по программам в реализации которых привлечены работодатели	%	более 50% в общей численности обучающихся	2		
			от 25% до 50% в общей численности обучающихся	1		
			менее 25% в общей численности обучающихся	0		
2.6.	Привлечение молодых специалистов - преподавателей и мастеров производственного обучения, педагогов доп. образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.7.	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не ниже регионального уровня)	%	свыше 5%	2		
			от 1% до 5%	1		
			менее 1%	0		
2.8.	Наличие печатных статей, публикаций педагогических работников	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.10.	Соблюдение плана повышения квалификации и	Да/нет	да	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	аттестации педагогических работников		нет	0		
2.11.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по ТОП-50	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.12.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	24		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест по очной форме обучения	%	свыше 70%	2		
			от 40% до 70%	1		
			менее 40%	0		
3.2.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.3.	Доля реализуемых профессий и специальностей СПО по ТОП-50, ТОП-Регион	%	более 50%	2		
			от 25% до 50%	1		
			менее 25%	0		
3.4.	Реализация программ дополнительного образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.5.	Отношение з/п преподавателей и мастеров п/о к средней заработной плате в регионе	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.6.	Соответствие материально-технической базы структурного подразделения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
3.7.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.8.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	16		
4.	Показатели эффективности по критерию: Взаимодействие с работодателями					
4.1.	Доля выпускников очной	%	более 50%	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	формы обучения трудоустроившихся не позднее первого года, завершившегося после обучения		50%	1		
			менее 50%	0		
4.2.	Доля выпускников очной формы обучения трудоустроившихся по контрактно-целевым договорам	%	более 10 %	2		
			от 5 до 10 %	1		
			менее 5%	0		
4.3.	Наличие учебных цехов, полигонов, базовых кафедр с участием предприятий реального сектора экономики	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
4.4.	Доля обучающихся с учетом элементов дуального обучения	%	более 20 %	2		
			от 10 до 20 %	1		
			менее 10%	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 4		х	х	8		
5.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
5.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
5.2.	Обеспечение условий для выполнения требований охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
5.3.	Отсутствие в структурном подразделении несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
5.4.	Организация эксплуатация общежитий	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
5.5.	Реализация программ профессиональной	Да/нет	да	2		

№ п\п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	подготовки обучающихся общеобразовательных организаций с использованием инфраструктуры техникума		нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 5		х	х	10		
Максимальное количество баллов по сумме критериев		х	х	84		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: производственная работа

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ заместитель директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчётной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.2.	Показатели успеваемости/прохождения промежуточной (итоговой) аттестации	%	от 90% до 100%	2		
			от 80% до 89%	1		
			менее 80%	0		
1.3.	Качество знаний обучающихся	%	средний балл более 4,3	2		
			средний балл от 3,5 до 4,3	1		
			средний балл менее 3,5	0		
1.4.	Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WorldSkills	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.5.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WS	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.6.	Доля выпускников, принявших участие в демонстрационном экзамене	%	более 7%	2		
			менее 7%	1		
			нет	0		
1.7.	Доля выпускников, успешно сдавших демонстрационный экзамен	%	более 50%	2		
			от 20% до 50%	1		
			менее 20%	0		
1.8.	Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающего труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.9.	Наличие обучающихся, получающих именные стипендии	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.10.	Наличие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	%	менее 5% в общей численности обучающихся	2		
			от 5% до 10% в общей численности обучающихся	1		
			более 10% в общей численности обучающихся	0		
1.11.	Реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.12.	Организация работы с родителями обучающихся	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.13.	Доля обучающихся, пропустивших свыше 10% занятий по неуважительным причинам, от общего числа учащихся	%	менее 10% в общей численности обучающихся	2		
			от 10% до 15% в общей численности обучающихся	1		
			более 15% в общей численности обучающихся	0		
1.14.	Проведение профориентационной работы с учащимися школ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.15.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения о деятельности Учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	30		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал в структурном подразделении					
2.1.	Укомплектованность подразделения	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	педагогическими кадрами		менее 95%	0		
2.2.	Соответствие педагогических работников требованиям профессионального стандарта	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.3	Доля педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях реального сектора экономики	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.4.	Доля специалистов реального сектора экономики, участвующих в организации образовательного процесса	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.5.	Доля обучающихся по программам в реализации которых привлечены работодатели	%	более 50% в общей численности обучающихся	2		
			от 25% до 50% в общей численности обучающихся	1		
			менее 25% в общей численности обучающихся	0		
2.6.	Привлечение молодых специалистов - преподавателей и мастеров производственного обучения, педагогов доп. образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.7.	Доля педагогических работников Учреждения, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не ниже регионального уровня)	%	свыше 5%	2		
			от 1% до 5%	1		
			менее 1%	0		
2.8.	Наличие печатных статей, публикаций педагогических работников	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.10.	Соблюдение плана повышения квалификации	Да/нет	да	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	и аттестации педагогических работников		нет	0		
2.11.	Доля педагогических работников, имеющих сертификат эксперта WS	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.12.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по ТОП-50	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.13.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	26		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест по очной форме обучения	%	свыше 70%	2		
			от 40% до 70%	1		
			менее 40%	0		
3.2.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.3.	Доля реализуемых профессий и специальностей СПО по ТОП-50, ТОП-Регион	%	более 50%	2		
			от 25% до 50%	1		
			менее 25%	0		
3.4.	Реализация программ дополнительного образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.5.	Соблюдение плана получения доходов от предоставления платных образовательных услуг, иной, приносящей доход деятельности	%	более 95%	2		
			от 81 до 95%	1		
			менее 80%	0		
3.6.	Отношение з/п преподавателей и мастеров п/о к средней заработной плате в регионе	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.7.	Соответствие материально-технической базы структурного подразделения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
3.8.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы	Да/нет	да	2		
			нет	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
3.9.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	18		
4.	Показатели эффективности по критерию: Взаимодействие с работодателями					
4.1.	Доля обучающихся на основе контрактно-целевых договоров	%	более 50%	2		
			от 25% до 50%	1		
			менее 25%	0		
4.2.	Доля выпускников очной формы обучения трудоустроившихся не позднее первого года, завершившегося после обучения	%	более 50%	2		
			50%	1		
			менее 50%	0		
4.3.	Доля выпускников очной формы обучения трудоустроившихся по контрактно-целевым договорам	%	более 10 %	2		
			от 5 до 10 %	1		
			менее 5%	0		
4.4.	Наличие учебных цехов, полигонов, базовых кафедр с участием предприятий реального сектора экономики	наличие/ отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
4.5.	Доля обучающихся с учетом элементов дуального обучения	%	более 20 %	2		
			от 10 до 20 %	1		
			менее 10%	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 4		х	х	10		
5.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
5.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
5.2.	Обеспечение условий для выполнения требований охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
5.3.	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
5.4.	Организация эксплуатации общежитий	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
5.5	Реализация программ профессиональной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций с использованием инфраструктуры техникума	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 5		х	х	10		
Максимальное количество баллов по сумме критериев		х	х	94		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: воспитательная работа

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчетной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
			средний балл менее 3,5	0		
1.2.	Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WorldSkills	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.3.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WS	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.4.	Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающего труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.5.	Наличие обучающихся, получающих именные стипендии	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.6.	Наличие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	%	менее 5% в общей численности обучающихся	2		
			от 5% до 10% в общей численности обучающихся	1		
			более 10% в общей численности обучающихся	0		
1.7. УВР	Достижения патриотической, культурной,	по уровням	региональные	2		
			зональные	1		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		нет	0		
1.8.	Реализации обучающимся индивидуальных учебных планов	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.9.	Организация работы с родителями обучающихся	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.10.	Организация работы с детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей и лицами из их числа	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.11.	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.12.	Доля обучающихся, пропустивших свыше 10% занятий по неуважительным причинам, от общего числа учащихся	%	менее 10% в общей численности обучающихся	2		
			от 10% до 15% в общей численности обучающихся	1		
			более 15% в общей численности обучающихся	0		
1.13.	Проведение профориентационной работы с учащимися школ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.14.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	28		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал					
2.1.	Укомплектованность подразделения педагогическими кадрами	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
2.2.	Привлечение молодых специалистов - преподавателей и мастеров производственного обучения, педагогов доп. образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.3.	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не ниже регионального уровня)	%	свыше 5%	2		
			от 1% до 5%	1		
			менее 1%	0		
2.4.	Наличие печатных статей, публикаций педагогических работников	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.5.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.6.	Соблюдение плана повышения квалификации и аттестации педагогических работников	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.7.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	14		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест по очной форме обучения	%	свыше 70%	2		
			от 40% до 70%	1		
			менее 40%	0		
3.2.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.3.	Соответствие материально-технической базы структурного подразделения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
3.4.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.5.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	10		
4	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
4.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.2.	Обеспечение условий для выполнения требований охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
4.3.	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.4.	Организация эксплуатации общежитий	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 4		х	х	8		
Максимальное количество баллов по сумме критериев		х	х	60		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: УМР – учебно-методическая работа

Период оценки:

Ответственные исполнители:

– заместитель директора по УМР

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчётной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
			от 80% до 89%	1		
			менее 80%	0		
1.2.	Качество знаний обучающихся	%	средний балл более 4,3	2		
			средний балл от 3,5 до 4,3	1		
			средний балл менее 3,5	0		
1.3.	Участие обучающихся подразделения в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WorldSkills	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
1.4.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах по стандартам WS	по уровням	не ниже национального	2		
			региональные (областные)	1		
			менее 7%	1		
			нет	0		
			от 20% до 50%	1		
			менее 20%	0		
1.5.	Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающего труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		
			более 10% в общей численности обучающихся	0		
			зональные	1		
			нет	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1.6.	Реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Да/нет	да	2		
			нет	0		
			нет	0		
1.7.	Доля обучающихся, пропустивших свыше 10% занятий по неуважительным причинам, от общего числа учащихся	%	менее 10% в общей численности обучающихся	2		
			от 10% до 15% в общей численности обучающихся	1		
			более 15% в общей численности обучающихся	0		
1.8.	Проведение профориентационной работы с учащимися школ	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.9.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	18		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал					
2.1.	Укомплектованность подразделения педагогическими кадрами	%	100%	2		2
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.2.	Соответствие педагогических работников требованиям профессионального стандарта	%	100%	2		1
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.3.	Доля педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях реального сектора экономики	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.4.	Доля специалистов реального сектора	%	свыше 25%	2		0
			от 10% до 25%	1		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
	экономики, участвующих в организации образовательного процесса		менее 10%	0		
2.5.	Доля обучающихся по программам в реализации которых привлечены работодатели	%	более 50% в общей численности обучающихся	2		
			от 25% до 50% в общей численности обучающихся	1		
			менее 25% в общей численности обучающихся	0		
2.6.	Привлечение молодых специалистов - преподавателей и мастеров производственного обучения, педагогов доп. образования	Да/нет	да	2		2
			нет	0		
2.7.	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не ниже регионального уровня)	%	свыше 5%	2		
			от 1% до 5%	1		
			менее 1%	0		
2.8.	Наличие печатных статей, публикаций педагогических работников	Да/нет	да	2		
			нет	0		
2.9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Да/нет	да	2		0
			нет	0		
2.10.	Соблюдение плана повышения квалификации и аттестации педагогических работников структурного подразделения	Да/нет	да	2		2
			нет	0		
2.11.	Доля педагогических работников, имеющих	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
	сертификат эксперта WS		менее 10%	0		
2.12.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по ТОП-50	%	свыше 25%	2		
			от 10% до 25%	1		
			менее 10%	0		
2.13.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	26		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест по очной форме обучения	%	свыше 70%	2		
			от 40% до 70%	1		
			менее 40%	0		
3.2.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.3.	Доля реализуемых профессий и специальностей СПО по ТОП-50, ТОП-Регион	%	более 50%	2		
			от 25% до 50%	1		
			менее 25%	0		
3.4.	Соответствие материально-технической базы структурного подразделения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
3.5.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.6.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	12		
4.	Показатели эффективности по критерию: Взаимодействие с работодателями					
4.1.	Наличие учебных цехов, полигонов, базовых кафедр с участием предприятий реального сектора экономики	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
4.2.	Доля обучающихся с учетом элементов дуального обучения	%	более 20 %	2		
			от 10 до 20 %	1		
			менее 10%	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 4		х	х	4		
5.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
5.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
5.2.	Обеспечение в структурном подразделении условий для выполнения требований охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
5.3.	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
5.5.	Реализация программ профессиональной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций с использованием инфраструктуры техникума	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 5		х	х	10		
Максимальное количество баллов по сумме критериев		х	х	70		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: административно-хозяйственная часть

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка планирующей и отчетной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.2.	Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающего труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.3.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	6		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал в структурном подразделении					
2.1.	Укомплектованность Учреждения кадрами	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.2.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	4		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.2.	Соответствие материально-технической базы Учреждения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		

№ п\п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
3.3.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы структурного подразделения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.4.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	8		
4.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
4.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.2.	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.3.	Отсутствие в Учреждении несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.4.	Организация эксплуатации общежитий	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
4.5.	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.6.	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.7.	Обеспечение бесперебойной работы	Да/нет	да	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
	учреждения Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций		нет	0		
	Максимальное количество баллов по группе критериев 4	х	х	14		
	Максимальное количество баллов по сумме критериев	х	х	32		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: безопасность

Период оценки:

Ответственные исполнители:

заместитель директора по безопасности

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка планирующей и отчетной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.2.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения о деятельности Учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	4		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал в структурном подразделении					
2.1.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	2		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					
3.1.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.2.	Соответствие материально-технической базы Учреждения ФГОС СПО	наличие/отсутствие	наличие	2		
			отсутствие	0		
3.3.	Привлечение средств работодателя для обновления материально-технической базы структурного подразделения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.4.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	8		
4.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
4.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.2.	Обеспечение в Учреждении условий для выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
4.3.	Отсутствие в Учреждении несчастных случаев с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.4.	Организация обеспечения безопасности на массовых и открытых мероприятиях в Учреждении	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.5.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок технических средств безопасности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 4		х	х	10		
Максимальное количество баллов по сумме критериев		х	х	24		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: головное подразделение, Учреждение в целом

Направление работы: финансово-экономическая служба

Период оценки:

Ответственные исполнители:

_____ - заместитель директора по экономике и госзакупкам

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
1.	Показатели эффективности по критерию: образовательная деятельность					
1.1.	Своевременная и качественная подготовка планирующей и отчётной документации	Да/нет	да	2		
			нет	0		
1.2.	Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения о деятельности Учреждения	Да/нет	постоянно (более 5 публикаций за период)	2		
			редко (менее 5 публикаций за период)	1		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 1		х	х	4		
2.	Показатели эффективности по критерию: кадровый потенциал в структурном подразделении					
2.1.	Укомплектованность подразделения кадрами	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.2.	Соответствие работников отдела требованиям профессионального стандарта	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
2.3.	Стажировки, повышение квалификации в рамках личного самообразования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 2		х	х	6		
3.	Показатели эффективности по критерию: Финансово-экономическая деятельность					

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
3.1.	Выполнение государственного задания (количественные критерии)	%	100%	2		
			от 95% до 99%	1		
			менее 95%	0		
3.2.	Реализация программ дополнительного образования	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.3.	Соблюдение плана получения доходов от предоставления платных образовательных услуг, иной, приносящей доход деятельности	%	более 95%	2		
			от 81 до 95%	1		
			менее 80%	0		
3.4.	Отношение з/п преподавателей и мастеров п/о к средней заработной плате в регионе	Да/нет	да	2		
			нет	0		
3.5.	Внесение предложений по развитию внебюджетной деятельности	Да/нет	да	2		
			нет	0		
Максимальное количество баллов по группе критериев 3		х	х	10		
4.	Показатели эффективности по критерию: Иные критерии					
4.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.2.	Обеспечение условий для выполнения требований охраны труда	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		
			Выданы предписания	0		
4.3.	Отсутствие с работниками и обучающимися по вине образовательного учреждения	Да/нет	да	2		
			нет	0		
4.4.	Организация эксплуатации общежитий	Показатель	Отсутствуют предписания надзорных органов	2		

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка СТК
			Выданы предписания	0		
	Максимальное количество баллов по группе критериев 4	х	х	8		
	Максимальное количество баллов по сумме критериев	х	х	28		

Дополнительные критерии и информация, не учтенная в показателях

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Педагогические работники - преподаватель

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
1.	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.						
1.1	Уровень оценки учебных достижений по дисциплине за предыдущий период Задача техникума: Успеваемость 90%, Качество знаний 30%.	балл	Выше значения, заданного задачами техникума на учебный год Успеваемость более 90% Качество более 30%	5			
			Соответствует значению, заданному задачами техникума на учебный год: Успеваемость 90% Качество 30%	3			
1.2	Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтов на занятиях и во время внеурочной деятельности за отчетный период	балл	Наличие	- 10			
			Отсутствие	0			
1.3	Успешность работы со слабоуспевающими обучающимися за отчетный период	балл	Снижение показателя слабоуспевающих	5			

			обучающихся				
			Показатель слабоуспевающих обучающихся увеличивается или остается без изменений	0			
2.	Исполнительская дисциплина						
2.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача учебно-организационной документации) за отчетный период	балл	Выполнение показателя	10			
			Наличие замечаний	0			
2.2	Наличие замечаний по ведению учебно-организационной документации: учебные журналы групп, экзаменационные и зачётные ведомости, зачётные книжки обучающихся, сводные ведомости оценок, рабочие программы, календарно-тематические планы, школьный портал, цифровой колледж Подмосковья за отчетный период	балл	Наличие	- 10 за каждый вид документов			
			Отсутствие	0			
3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным дисциплинам						
3.1	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, участие в проектной и научно – исследовательской деятельности за отчетный период	балл	Международный, Всероссийский уровень	5			
			ФИО обучающихся призеров	5 за каждого призера			
			Региональный уровень	3			
			ФИО обучающихся призеров	3 за каждого призера			
			Сайт техникума, участие на уровне техникума	1			
			ФИО обучающихся	1 за			

			призеров	каждого призера			
3.2	Организация наставничества среди обучающихся за отчетный период	балл	Выполнение показателя	10			
			Не выполнение показателя	0			
3.3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах за отчетный период (рекомендованных)	балл	Международный, Всероссийский уровень	5			
			ФИО обучающихся призеров	5 за каждого призера			
			Региональный уровень	3			
			ФИО обучающихся призеров	3 за каждого призера			
			Уровень техникума	1			
			ФИО обучающихся призеров	1 за каждого призера			
3.4	Участие обучающихся в творческих конкурсах за отчетный период (рекомендованных).	балл	Международный, Всероссийский уровень	5			
			ФИО обучающихся призеров	5 за каждого призера			
			Региональный уровень	3			
			ФИО обучающихся призеров	3 за каждого призера			
			Уровень техникума	1			
			ФИО обучающихся призеров	1 за каждого			

				призера			
4.	Позитивные результаты внедрения в учебный процесс современных образовательных технологий (результаты деятельности педагога)						
4.1	Организация и подготовка предметных недель, олимпиад, конкурсов, мастер – классов, открытых уроков, других открытых мероприятий за каждое мероприятие за отчетный период	балл	Международный, Всероссийский уровень	5			
			Региональный уровень	3			
			Уровень техникума	1			
4.2	Участие в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период (сам преподаватель)	балл	Международный, Всероссийский уровень	6			
			Призер конкурса	5			
			Региональный уровень	3			
			Призер конкурса	3			
			Уровень техникума	1			
	Призер конкурса	1					
4.3	Проведение занятий с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации, электронных образовательных технологий	балл	Областной уровень	2-10			
			Уровень техникума (наличие)	5			
			Уровень техникума (отсутствие)	-5			
4.4	Наличие печатных изданий, публикаций в СМИ за отчетный период	балл	Международный, Всероссийский уровень	5			
			Региональный уровень	3			
			Личный сайт, сайт техникума	1			
4.5	Прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года	балл	Наличие	2			
4.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (по итогам плановых	балл	Наличие	5			

	проверок). Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов						
4.7	Трансляция и передача личного педагогического опыта. Наставничество.	балл	Наличие	5			
4.8	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся, эффективность работы по предотвращению травматизма на занятиях	балл	Наличие	2			
4.9	Выступления на заседаниях методических комиссий, педагогических советах, форумах, семинарах, совещаниях, конференциях, в СМИ за каждое мероприятие за отчетный период	балл	Наличие	5			
5.	Позитивные результаты внеурочной деятельности преподавателя						
5.1	Сохранность и совершенствование материально - технической базы кабинетов, лабораторий, техники, закрепленной за преподавателем за отчетный период	балл	Совершенствование	5			
			Сохранность	3			
5.2	Участие в профориентационной работе	балл	Участвовал в двух и более мероприятиях	5			
			Участвовал	3			
			Не участвовал	0			
6.	Дополнительно (неучтенные критерии, которые хотел бы отметить преподаватель). Указать критерий и количество баллов						
6.1	Наличие выпускников, получивших дипломы с отличием за предыдущий период	балл	1-2 выпускника	2			
			3-5 выпускников	5			
			больше 5	10			
6.2	Участие в разработке (наличие) программ с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации, электронных образовательных	балл	Наличие	5			

	технологий, ЭУМК, онлайн-курсов						
6.3	Участие в разработке (наличие) программ по ФГОС ТОП 50, документации для промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена	балл	Наличие	5			
6.4	Участие в разработке (наличие) адаптированных программ, программ инклюзивного образования, программ для обучения взрослого населения, программ для обучения школьников	балл	Наличие	5			
6.5	Прохождение стажировки на предприятиях реального сектора экономики за последние 3 года	балл	Наличие	5			
6.6	Наличие наград в профессиональной сфере деятельности, грамот, благодарностей за отчетный период	балл	Наличие	2			
6.7	Привлечение средств работодателя или спонсора для обновления материально – технической базы техникума	балл	Наличие	5			
6.8	Проведение поточных занятий за каждое мероприятие за отчетный период.	балл	Региональный уровень	5			
			Уровень техникума	2			
6.9	Другие критерии						

Все показатели должны подтверждаться документами, которые прилагаются к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

Максимум без дополнительных критериев 100 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Подразделение: _____

Категория работников: Педагогические работники (мастер производственного обучения)

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
1.	Достижение студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения максимум 276						
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся по УП (учебная практика) и ПП (производственная практика) (по результатам полугодия)	балл	Увеличивается количество успевающих	1			
			Снижается количество успевающих	0			
1.2.	Уровень оценки учебных достижений по дисциплине Задача техникума: Успеваемость 90%, Качество знаний 30%;	балл	Выше значения, заданного задачами техникума на учебный год Успеваемость 100% Качество 35%	5			
			Соответствует значению, заданному задачами техникума на учебный год Успеваемость 90% Качество 30%	3			
1.3.	Обоснованные обращения обучающихся, родителей по поводу конфликтов на занятиях	балл	Отсутствие	1			
			Наличие	0			

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК	
1.4.	Наличие замечаний по ведению учебно-организационной документации: учебные журналы групп, экзаменационные и зачётные ведомости, зачётные книжки обучающихся, сводные ведомости оценок, рабочие программы, календарно-тематические планы, школьный портал, цифровой колледж Подмосковья за отчетный период	балл	Наличие	- 10 за каждый вид документов				
			Отсутствие	0				
1.5.	Уровень исполнительной дисциплины (своевременная сдача документации, выполнение своих должностных обязанностей)	балл	Высокий показатель	5				
			балл	Наличие незначительного замечания	3			
				Наличие 2 и более замечаний или грубого нарушения	0			
1.6.	Успешность работы с неуспевающими учащимися	балл	Снижение показателя неуспевающих учащихся и их отсутствие	5				
			Показатель неуспевающих учащихся остается без изменений	3				
			Показатель неуспевающих увеличивается	0				
1.7.	Контрактно-целевая подготовка	балл	от 30% и выше	5				
			от 15% - 29%	3				
			менее 15%	0				

2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и педагогов по учебным дисциплинам максимум 10 б

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
2.1.	Наличие публикаций работ обучающихся (под руководством педагога) в периодических изданиях, сборниках, в том числе в электронной версии на сайте за отчетный период	балл	Международный Ф.И.О. студентов	5			
			Федеральный Ф.И.О. студентов	4			
			Региональный Ф.И.О. студентов	3			
			Зональный, Муниципальный Ф.И.О. студентов	2			
			Сайт техникума, личный Ф.И.О. студентов	1			
2.2.	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках, в том числе в электронной версии на сайте за отчетный период	балл	Международный Ф.И.О. студентов	5			
			Федеральный Ф.И.О. студентов	4			
			Региональный Ф.И.О. студентов	3			
			Зональный, Муниципальный Ф.И.О. студентов	2			
			Сайт техникума, личный Ф.И.О. студентов	1			
3. Отслеживание выпускников предыдущего выпуска в течении 3-х, текущая работа в группе максимум 10 б							
3.1.	Наличие подтверждающих документов (СПРАВКА О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, СПРАВКА С МЕСТА УЧЕБЫ, ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК, СЛУЖБА В АРМИИ)	балл	>70%	10			
			50-70%	5			
			<50%	0			
4. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий максимум 49 б							

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
4.1.	Участие обучающихся (под руководством педагога) в предметных неделях, олимпиадах, конкурсах и прочее.	балл	Международный Ф.И.О. студентов	5			
			Федеральный Ф.И.О. студентов	4			
			Региональный Ф.И.О. студентов	2			
			Уровень образовательного учреждения Ф.И.О. студентов	1			
4.2.	Участие обучающихся (под руководством педагога) в профессиональных олимпиадах, чемпионатах, конкурсах и прочее, (не включая WSR, Абилимпикс)	балл	Международный Ф.И.О. студентов	5			
			Федеральный Ф.И.О. студентов	4			
			Региональный Ф.И.О. студентов	2			
			Уровень образовательного учреждения Ф.И.О. студентов	1			
4.3.	Обучающиеся (под руководством педагога) победители, призеры, участники WSR, Абилимпикс (за отчетный период)	балл	1 место Ф.И.О. студентов	6			
			2 место Ф.И.О. студентов	4			
			3 место Ф.И.О. студентов	3			
	Проведение занятий с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации, электронных образовательных технологий	балл	Областной уровень	2-10			
			Уровень техникума (наличие)	5			
			Уровень техникума (отсутствие)	-5			

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
4.4.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, чемпионатах, смотрах педагогического мастерства и прочее, (включая личное участие в WSR, Абилимпикс)	балл	Международный уровень	5			
			Федеральный уровень	3			
			Региональный уровень	2			
4.5.	Разработка методических материалов для совершенствования учебно-воспитательного процесса	балл	наличие	2			
			отсутствие	0			
4.6.	Разработка КМО, рекомендованного к применению в образовательном процессе	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
4.7.	Совершенствование ОПОП в соответствии с новыми ФГОС	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
4.8.	Внедренные программы профобучения (адаптированные под работодателя сроком менее 6 месяцев)	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
4.9.	Адаптированные, практико-ориентированные и гибкие программы	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
4.10	Программа инклюзивного образования	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
4.11	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	балл	наличие	2			
			отсутствие	0			
4.12	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий, конкурсов, мастер-классов по профессии с использованием педагогических технологий в процессе обучения (по итогам плановых проверок)	балл	Региональный уровень	5			
			Зональный, Муниципальный уровень	2			
4.13	Организация и участие в иных	балл	Региональный уровень	3			

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
	творческих и других открытых мероприятиях.		Зональный, Муниципальный уровень	1			
4.14	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся.	балл	Региональный уровень	3			
			Зональный, Муниципальный уровень	1			
4.15	Создание комфортных и безопасных условий пребывания студентов	балл	Отсутствие	1			
			Наличие	0			
5. Позитивные результаты внеурочной деятельности педагогов максимум 256							
5.1.	Выступления педагога на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, заседаниях методических комиссий, педагогических советов <i>(за исключением вопросов организационного характера).</i>	балл	За каждое выступление. Региональный уровень	3			
			За каждое выступление. Зональный, Муниципальный уровень	2			
			За каждое выступление. Уровень образовательного учреждения	1			
5.2.	Участие педагога в деятельности экспертных комиссий, жюри конкурсов.	балл	За каждое участие Региональный уровень	3			
			За каждое участие Зональный, Муниципальный уровень	2			
			За каждое участие Уровень образовательного учреждения	1			

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
5.3.	Сохранность и совершенствование материальной базы кабинетов, мастерских, лабораторий, техники, закрепленной за мастерами п/о	балл	Совершенствование материально-технической базы	4			
			Сохранность материально-технической базы	2			
5.4.	Участие в профориентационной работе	балл	активное	5			
			отсутствие	0			
5.5.	Доля выпускников трудоустроившихся за три года после завершения обучения по полученной профессии/специальности	балл	70% и более	10			
			50% - 69%	5			
			<50%	0			
6. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности педагога максимум 8 б							
6.1.	Пропуски занятий по неважительной причине (за отчетный период)	балл	Отсутствие пропусков занятий обучающимися по неважительной причине	3			
			Имеются пропуски занятий по неважительной причине менее 5%	1			
			Имеются пропуски занятий по неважительной причине более 10%	0			
6.2.	Результативность работы мастера п/о с "трудными" студентами (за отчетный период)	балл	Положительная динамика в работе с "трудными" студентами, состоящих на учёте в КДН и ОДН) и их отсутствие	3			

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
9.1.		балл	за каждый критерий	3			
9.2.		балл	за каждый критерий	3			
9.3.		балл	за каждый критерий	3			
9.4.		балл	за каждый критерий	3			

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
			Выезд на КДН, ОДН, составление характеристик, посещение по месту жительства, проведение профилактической работы	1			
			Отсутствие положительной динамики	0			
6.3.	Сохранение контингента обучающихся (за отчетный период)	балл	Сохранность контингента	2			
			Отсутствие	0			
7. Профессиональное развитие педагога максимум 9 б							
7.1.	Курсы повышения квалификации	балл	наличие	1			
			отсутствие	0			
7.2.	Обучение на эксперта WSR, демонстрационного экзамена	балл	наличии свидетельства, сертификата	5			
			отсутствие	0			
7.3.	Стажировка	балл	наличие	3			
			отсутствие	0			
8. Дополнительно (неучтенные критерии, которые хотел бы отметить мастер п/о)							
8.1.	Доля выпускников, успешно сдавших демонстрационный экзамен на «4» и «5»	балл	50% и более	3			
			35% - 49%	2			
			21% - 34%	1			
			менее 20%	0			
8.2.		балл	за каждый критерий	3			
8.3.		балл	за каждый критерий	3			
9 Выполнение работ не связанное с кругом должностных обязанностей							
	Перечислить виды работ выполненные за период	Балл		-			

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____
 Категория работников: **Заведующий библиотекой, библиотекарь**
 Период оценки: _____
 Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Макс. кол-во баллов	Само оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
1	Организация и проведение мероприятий (библ. уроков, вечеров, литературно-музык. вечеров, встреч, внеклассных мероприятий, диспутов, конкурсов, викторин, радиопередач и т.п.) - за каждое мероприятие: - в образовательном учреждении - в городском округе	балл	3 5			
2	Оформление библиотечных выставок (выставки новых поступлений; выставки по актуальным темам и проблемам; персональные выставки; жанровые выставки; выставки к знаменательным и памятным датам)	балл	5			
3	Участие библиотекаря и студентов в конкурсах (за каждый конкурс): - городской округ; - зональные, областные; - всероссийские, международные.	балл	3 7 10			
4	Выпуск информационных материалов, публикации: (буклеты, памятки, информационные листки, статьи и заметки в СМИ и др.)	балл	5			
5	Библиотечно-исследовательская деятельность библиотекаря совместно со студентами	балл	10			
6	Повышение квалификации, самообразование библиотекаря (посещение семинаров, вебинаров, конференций, совещаний)	балл	5			
7	Работа по обеспечению учебного процесса книжными и электронными изданиями; формирование книжного фонда; работа с фондом библиотеки	балл	10			

8	Работа с учетно-отчетной документацией, подготовка методических материалов	балл	5			
9	Организация подписки на периодические издания	балл	2			
10	Использование в работе технических и информационных средств, новых информационных технологий и методик библиотечной работы	балл	5			
11	Читательская активность	балл	5			
12	Музейно-краеведческая работа (организация экскурсий, сбор краеведческого материала, участие в мероприятиях краеведческой направленности, ведение документации музея учреждения, исследовательская деятельность и т.п.)	балл	5			
13	Участие в профориентационной работе	балл	5			
14	Деятельность в период дистанционного обучения	балл	10			
15	Всего	балл	100			

Другая деятельность, не учтенная в показателях (перечислить сделанное за оцениваемый период):

PS. Пояснить проставленные баллы самооценки по каждому пункту (перечислить выполненную работу):

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____

Категория работников: Воспитатель

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. изме р.	Макс. кол-во баллов	Само оценка	Оценка руководи теля подразде ления	Оценка СТК
1	Работа по развитию и деятельности студенческих органов самоуправления, обновление содержания и форм деятельности студенческих объединений	балл	10			
2	Индивидуальная работа с обучающимися, выявление интересов, особенностей личности	балл	5			
3	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий (за каждое мероприятие): - в образовательном учреждении; - в городском округе	балл	5 10			
4	Организация досуга, помощь в вовлечение в кружки и секции обучающихся, проживающих в общежитии	балл	5			
5	Личное участие воспитателя и студентов, подготовленных воспитателем в конкурсах (за каждый конкурс): - городской округ; - зональные, областные; - всероссийские, международные	балл	3 7 10			
6	Осуществление систематической связи с администрацией, педагогическими работниками, социальным педагогом, педагогом-психологом, родителями (законными представителями) обучающихся, помощниками воспитателя в решении текущих, экстренных и проблемных вопросов	балл	10			
7	Коррекционно-развивающая и профилактическая работа с обучающимися, направленная на пропаганду ЗОЖ, требований безопасности	балл	5			
8	Повышение квалификации, самообразование воспитателя (курсы, семинары, вебинары, конференции и др.)	балл	5			
9	Работа с учетно-отчетной документацией, подготовка плана воспитательной работы, методических и иных материалов	балл	5			

10	Использование в работе современных педагогических (в том числе информационных) технологий, отражение деятельности в СМИ	балл	5			
11	Участие в профориентационной работе	балл	5			
12	Деятельность во время дистанционного обучения	балл	10			
	Всего	балл	100			

Другая деятельность, не учтенная в показателях (перечислить сделанное за оцениваемый период):

PS. Пояснить баллы самооценки по каждому пункту (перечислить выполненную работу)

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____

Категория работников: Педагог-психолог

Период оценки:

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. изме р.	Макс. кол-во баллов	Само оцен ка	Оценка руководи теля подразде ления	Оце нка СТК
1	Охват обучающихся «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	балл	10			
2	Работа с учетно-отчетной документацией, наличие и продуктивное ведение банка данных обучающихся, подготовка методических материалов	балл	5			
3	Оказание консультативной помощи всем участникам образовательного процесса, родителям (законным представителям)	балл	5			
4	Организация работы по социально-психологическому тестированию обучающихся на предмет определения рисков формирования зависимости от ПАВ	балл	10			
5	Организация работы по выявлению и поддержке одаренных обучающихся	балл	5			
6	Организация работы по индивидуальному психолого-педагогическому сопровождению обучающихся	балл	10			
7	Организация продуктивного взаимодействия с органами (субъектами) профилактики правонарушений (органы опеки и попечительства, КДН и ЗП, ОДН ОМВД РФ, ЦРБ, Ариадна и др.)	балл	5			
8	Оказание помощи в работе по развитию студенческого	балл	3			

	самоуправления, волонтерского движения, взаимодействия с общественными и молодежными организациями					
9	Оказание помощи в организации и проведении внеклассных мероприятий	балл	2			
10	Личное участие педагога-психолога и студентов, подготовленных педагогом-психологом в конкурсах (за каждый конкурс): - городской округ; - зональные, областные; - всероссийские	балл	3 7 10			
11	Повышение квалификации, самообразование педагога-психолога (курсы, стажировки, семинары, конференции, вебинары, круглые столы и др.)	балл	5			
12	Использование в работе современных педагогических (в том числе информационных) технологий, отражение деятельности в СМИ	балл	5			
13	Участие в профориентационной работе	балл	5			
14	Деятельность в период дистанционного обучения	балл	10			
	Всего	балл	100			

Другая деятельность, не учтенная в показателях (перечислить сделанное за оцениваемый период):

PS. Пояснить баллы самооценки по каждому пункту (перечислить выполненную работу)

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____

Категория работников: Социальный педагог

Период оценки: Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. изме р.	Макс. кол-во баллов	Само оцен ка	Оценка руково дителя подраз делени я	Оцен ка СТК
1	Организация работы по защите прав и интересов обучающихся (в том числе из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	балл	10			
2	Работа с учетно-отчетной документацией, наличие и продуктивное ведение банка данных обучающихся, подготовка методических материалов	балл	5			
3	Организация и контроль постинтернатного патроната для обучающихся из категории детей-сирот и детей,	балл	5			

	оставшихся без попечения родителей					
4	Организация взаимодействия с законными представителями, исполнения Соглашений о разграничении полномочий субъектов в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	балл	10			
5	Осуществление соблюдения Порядка взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также иных организаций по вопросам осуществления профилактики самовольных уходов детей из семей и государственных организаций, содействию их розыска, а также проведения социально-реабилитационной работы с детьми	балл	5			
6	Организация работы по индивидуальному социально-психологическому сопровождению обучающихся	балл	10			
7	Организация продуктивного взаимодействия с органами (субъектами) профилактики правонарушений (органы опеки и попечительства, КДН и ЗП, ОДН ОМВД РФ)	балл	5			
8	Оказание помощи в работе по развитию студенческого самоуправления, волонтерского движения, взаимодействия с общественными и молодежными организациями	балл	3			
9	Оказание помощи в организации и проведении внеклассных мероприятий	балл	2			
10	Личное участие социального педагога и студентов, подготовленных социальным педагогом в конкурсах (за каждый конкурс): - городской округ; - зональные, областные; - всероссийские	балл	3 7 10			
11	Повышение квалификации, самообразование социального педагога (курсы, стажировки, семинары, конференции, вебинары, круглые столы и др.)	балл	5			
12	Использование в работе современных педагогических (в том числе информационных) технологий, отражение деятельности в СМИ	балл	5			
13	Участие в профориентационной работе	балл	5			
14	Деятельность в период дистанционного обучения	балл	10			
	Всего	балл	100			

Другая деятельность, не учтенная в показателях (перечислить сделанное за оцениваемый период):

PS. Пояснить проставленные баллы самооценки по каждому пункту (перечислить выполненную работу)

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____

Категория работников: Помощник воспитателя

Период оценки: :

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Макс. кол-во баллов	Само оценка	Оценка СТК
1	Обеспечение дисциплины обучающихся, проживающих в общежитии	балл	10		
2	Обеспечение безопасных условий проживания в общежитии	балл	10		
3	Осуществление систематической связи с администрацией, педагогическими работниками, социальным педагогом, педагогом-психологом, родителями (законными представителями) обучающихся в решении экстренных и проблемных вопросов	балл	10		
4	Осуществление взаимодействия с воспитателем, проведение совместных линеек, контролирующих рейдов и др.	балл	10		
5	Осуществление систематического контроля соблюдения правил обучающихся, проживающих в общежитии	балл	10		
6	Осуществление контроля за соблюдением режима экономии электроэнергии, расхода воды в общежитии	балл	10		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

Оценочный лист
Показателей деятельности работников
ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

Подразделение: _____

Категория работников: Тьютор

Период оценки:

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Макс. кол-во баллов	Само оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка С Т К
1	Педагогическое сопровождение обучающихся (в том числе из категории детей-сирот, детей-инвалидов, ОВЗ)	балл	10			
2	Работа с учетно-отчетной документацией, наличие и продуктивное ведение банка данных обучающихся, подготовка методических материалов	балл	5			
3	Организация образовательной среды, участие в реализации адаптивных образовательных программ для обучающихся с инвалидностью	балл	5			
4	Выявление трудностей и интересов обучающихся, включение в творческую деятельность с учетом индивидуальных особенностей	балл	10			
5	Ведение психолого-педагогического консилиума	балл	7			
6	Организация взаимодействия с законными представителями в учебно-воспитательном процессе	балл	5			
7	Организация продуктивного взаимодействия с органами (субъектами) профилактики правонарушений (органы опеки и попечительства, КДН и ЗП, ОДН ОМВД РФ)	балл	5			
8	Оказание помощи в работе по развитию студенческого самоуправления, волонтерского движения, взаимодействия с общественными и молодежными организациями	балл	4			
9	Оказание помощи в организации и проведении внеклассных мероприятий	балл	4			
10	Личное участие тьютора и студентов, подготовленных тьютором в конкурсах (за каждый конкурс): - городской округ; - зональные, областные; - всероссийские	балл	3 7 10			
1	Повышение квалификации, самообразование	балл	5			

1	тьютора (курсы, стажировки, семинары, конференции, вебинары, круглые столы и др.)					
1 2	Использование в работе современных педагогических (в том числе информационных) технологий, отражение деятельности в СМИ	балл	5			
1 3	Участие в профориентационной работе	балл	5			
1 4	Деятельность в период дистанционного обучения	балл	10			
	Всего	балл	100			

Другая деятельность, не учтенная в показателях (перечислить сделанное за оцениваемый период):

PS. Пояснить проставленные баллы самооценки по каждому пункту (перечислить выполненную работу)

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение:

Категория работников: Методист

Период оценки:

Оцениваемый работник:

Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
1. Нормативно-правовое и документационное обеспечение						
1.1. Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчётной документации	Балл	Да	10			
		Нет	0			
1.2. Формирование образовательных программ	Балл	Да	10			
		Нет	0			
2. Уровень профессионального развития педагогических работников						
2.1. Выполнение плана	Балл	Да	10			

Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
аттестации педагогических работников		Нет	0			
2.2. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (накопительно)	Балл	Свыше 90 %	5			
		от 50% до 90 %	3			
		менее 50%	0			
2.3. Организация и участие в методических комиссиях, конференциях, семинарах и т.д.	Балл	Да	5			
		Нет	0			
2.4. Организация и участие в предметных неделях, открытых уроках, конкурсах и иных мероприятиях	Балл	Да	10			
		Нет	0			
3. Информационное обеспечение						
3.1. Оказание помощи педагогическим работникам в заполнении информационных платформ (ЦКП, Школьный портал и др.)	Балл	Да	10			
		Нет	0			
3.2. Оказание консультативной помощи педагогическим работникам по иным вопросам	Балл	Да	10			
		Нет	0			
4. Подготовка и прохождение процедуры лицензирования, аккредитации и т.д.						
4.1. Участие в подготовке документов к прохождению лицензирования, аккредитации, профессионально-общественной аккредитации, независимой оценки квалификации, сертификации образовательных программ и т.д.	Балл	Да	10			
		Нет	0			
5. Исполнительская дисциплина						

Наименование показателей	Ед. измер.	Значение показателя	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка СТК
5.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий	Балл	Да	10			
		Нет	0			
5.2. Отсутствие больничных листов за период	Балл	Да	10			
		Нет	0			
ИТОГО			100			
6. Дополнительные критерии						
6.1. Дополнительно (неучтенные критерии, которые хотел бы отметить сотрудник). Указать критерий и количество баллов	Балл					

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Руководители структурных подразделений (начальник отдела ФЭС, начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров, начальник гаража, зав. канцелярией, зав. складом, зав. хозяйством, комендант), специалист по кадрам, секретарь учебной части, лаборант, паспортист, калькулятор, документовед, техник кабинета информатики

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1	Результативность и эффективность организации деятельности	балл	10		
2	Отсутствие обоснованных обращений работников и учащихся по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	балл	10		
3	Консультативная работа по профессиональным вопросам	балл	10		
4	Обеспечение информационных технологий	балл	10		
5	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
6	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Заведующая столовой

Период оценки: _____

Оцениваемый работник:

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мах кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1	Организация качественного питания	балл	10		
2	Выполнение норматива по суточным пробам	балл	10		
3	Своевременная доставка качественных продуктов питания	балл	10		
4	Контроль за выполнением требований СанПиНа при организации питания учащихся	балл	10		
5	Обеспечение безопасных условий труда работников столовой	балл	10		
6	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
7	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Заведующая производством (шеф-повар), повар

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1.	Высокая культура обслуживания	балл	10		
2.	Качественное приготовление блюд	балл	10		
3.	Результаты опроса родителей, учащихся о качестве приготовленной пищи	балл	10		
4.	Улучшение ассортимента приготовленных блюд	балл	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
6.	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя,

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Инженер кабинета информатики, программист

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1	Оказание помощи в проведении внеклассных мероприятий с использованием электронной техники (музыкальное сопровождение, видеопозаказ и т.д.)	балл	10		
2	Отсутствие нарушений в работе ИКТ техникума	балл	10		
3	Работа с сайтом техникума (обновление информации, контроль за работой и т.д.)	балл	20		
4	Консультативная работа по профессиональным вопросам	балл	10		
5	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
6	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____
Категория работников: Инженер по организации труда, начальник штаба ГО
Период оценки: _____
Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности в техникуме	балл	5		
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиНа, правил пожарной, антитеррористической безопасности при организации и ведении учебного процесса в техникуме	балл	10		
3.	Регулярность организации проведения учебных тренировок по безопасности	балл	5		
4.	Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении	балл	10		
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
6.	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____

Категория работников: Бухгалтер, экономист, специалист по закупкам, юрисконсульт

Период оценки: _____

Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1	Своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации, /юридической деятельности и отчетности	балл	10		
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
3	Использование в работе ИКТ	балл	10		
4	Консультативная работа по вопросам финансовой / юридической деятельности техникума	балл	10		
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	балл	10		
6.	Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

Подразделение:

Категория работников: (рабочий по к/о и обслуживанию зданий, рабочий по к/о и обслуживанию зданий (уборка территории), гардеробщик, кастелянша)

Период оценки:

Оцениваемый работник:

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мах кол-во баллов	Само оценка	Оценка СТК
1	Обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (содержание помещений, гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	балл	10		
2	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонте и тд)	балл	10		
3	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями Сан ПиНа	балл	10		
4	Участие в проведении ремонтных работ при подготовке к новому учебному году	балл	10		
5	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся	балл	5		
6	Выполнение разовых поручений администрации	балл	5		
7	Соблюдение безопасных условий труда и сохранность материальных ценностей.	балл	10		
8	Отсутствие больничного листа	балл	5		
9	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

Подразделение:

Категория работников: (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электромонтер, плотник, электрогазосварщик)

Период оценки:

Оцениваемый работник:

Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само оценка	Оценка СТК
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	балл	10		
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	балл	10		
Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	балл	10		
Соблюдение температурного режима холодильного оборудования, электрооборудования	балл	5		
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	балл	10		
Участие в проведение ремонтных работ к учебному году	балл	10		
Соблюдение безопасных условий труда	балл	5		
Качество и своевременность выполнения важных и срочных работ	балл	10		
Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		
Отсутствие больничного листа	балл	5		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Подразделение: _____
Категория работников: Механик, водители (легкового, грузового автомобиля)
Период оценки: _____
Оцениваемый работник: _____

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само-оценка	Оценка СТК
1	Количество дальних поездок в среднем за месяц (до 15)	балл	5		
2	Обеспечение санитарных, противопожарных условий содержания гаража	балл	5		
3	Содержание транспорта в исправном состоянии	балл	10		
4	Своевременное прохождение технических осмотров в ГИБДД, Россельтехнадзоре	балл	5		
5	Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения	балл	5		
6	Высокое качество выполнения ремонтных работ, обеспечение запчастями	балл	10		
7	% выхода автотранспорта в рейс, обеспечение плана индивидуального производственного обучения	балл	10		
8	Отсутствие больничного листа	балл	5		
9	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ МО «ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

Подразделение:

Категория работников: кухонный рабочий

Период оценки:

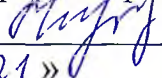
Оцениваемый работник:

№	Наименование показателей	Ед. измер.	Мак кол-во баллов	Само оценка	Оценка СТК
1	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.т.д.)	балл	10		
2	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонте и тд)	балл	10		
3	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся	балл	5		
4	Выполнение разовых поручений администрации.	балл	5		
5	Соблюдение безопасных условий труда и сохранность материальных ценностей.	балл	10		
6	Отсутствие больничного листа	балл	5		
7	Качественное выполнение должностных обязанностей	балл	10		

Все показатели должны подтверждаться документами и расчетами, которые должны прилагаться к оценочному листу. При необходимости оценки динамики показателя, должны быть приведены сопоставимые данные.

*Приложение № 5***СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»


«21» 12 2020 г. Чиркова О.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



«21» 12 2020 г. В.Н. Смирнов

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

п. Красная Пойма, Луховицкого района
Московской области
2020 г.

В ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который присоединяется к основному отпуску в следующих случаях:

1. Работники с нормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Руководитель структурного подразделения	3
2	Заместитель директора	3
3	Старший мастер	3
4	Заведующий столовой	3
5	Заведующий производством (шеф-повар)	3
6	Заведующий хозяйством	3
7	Комендант	3
8	Водитель легкового автомобиля	3
9	Повар	3
10	Кухонный рабочий	3
11	Слесарь-сантехник	3

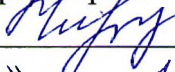
Работникам, занимающим вышеперечисленные должности, предусматривается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый, который присоединяется к основному отпуску (в соответствии с ст. 119 ТК РФ).

*Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» п. Красная пойма по вышеперечисленным должностям, пользующиеся льготами на основании Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю женщинам на селе) к ненормистам не относятся и дополнительным оплачиваемым отпуском за ненормированный рабочий день не пользуются.

2. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й и 3-й степени:

2.1. По результатам оценки условий труда работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» Луховицкого района п. Красная Пойма, ул. Лесная, д.6а (на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной ООО «Эталон - АРМ» 27.11.2017 г.) установлен следующий перечень должностей и профессий, имеющий ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Должность	количество дней
1	Заведующий производством (шеф-повар)	7 к.д.
2	Повар	7 к.д.

СОГЛАСОВАНОПредседатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»
Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.**УТВЕРЖДАЮ**Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»В.Н. Смирнов
«21» 12 2020 г.

Положение
о порядке аттестации педагогических
работников в ГБПОУ МО
«Луховицкий аграрно-промышленный
техникум»

п. Красная Пойма, Луховицкого района,
Московской области
2020 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет правила проведения аттестации педагогических работников техникума в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Основными задачами аттестации являются:

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава техникума;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

1.3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. ФОРМИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ, ЕЁ СОСТАВ И ПОРЯДОК РАБОТЫ

2.1. Аттестация педагогических работников техникума в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой техникумом (статья 49 Федерального закона № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

2.2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа руководящих и педагогических работников техникума. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом директора техникума. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации техникума.

2.3. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

2.4. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на ней присутствуют не менее двух третей ее членов.

2.5. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

2.6. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

2.7. Графики работы аттестационной комиссии утверждаются ежегодно директором техникума.

2.8. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций педагогический работник не позднее чем через год со дня проведения аттестации представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию своей профессиональной деятельности.

2.9. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается приказом директора техникума.

2.10. Педагогический работник должен быть ознакомлен с аттестационным листом и приказом директора техникума под роспись в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии.

2.11. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК АТТЕСТАЦИИ

3.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3. Основанием для проведения аттестации является заявление педагогического работника и представление заместителя директора техникума по учебно-методической работе (далее –представление).

3.4. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением.

3.5. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

3.6. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

3.7. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

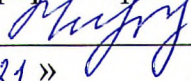
- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

 В.Н. Смирнов
«21» 12 2020 г.

Соглашение по охране труда

п. Красная Пойма, Луховицкого района
Московской области
2020 г.

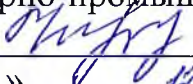
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2020 г.

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, руб	Срок выполнения	Ответственные лица	Основания
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Организация проведения обучения по курсу оказания первой медицинской помощи	чел.	219	79 100	январь - декабрь 2020 г.	начальник ГО, врач	ТК РФ ст.225
2.	Организация проведения обучения по курсу охраны труда	чел.	219	25 000	январь-декабрь 2020 г.	инженер по организации труда	ТК РФ ст.225
3.	Проведение периодического медицинского осмотра сотрудников	чел.	219	400 000	май - июнь 2020 г.	инженер по организации труда	Приказу МЗСР РФ от 12.04.2011г. № 302н
4.	Приобретение и обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты	шт., комплект, пара	по заявкам	100 000	сентябрь - октябрь 2020 г.	заместитель директора по АХЧ	Приказ Минздрава соцразвития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н
5.	Приобретение и обеспечение работающих моющими и (или) обезвреживающими средствами	мл., гр.	по заявкам	100 000	январь - декабрь 2020 г.	заместитель директора по АХЧ	Приказ МЗСР от 17.12.2010г. №1122н
6.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей (ответственных лиц за охрану труда) и уполномоченных лиц по охране труда структурных подразделений	чел.	3	10 000	сентябрь - октябрь 2020 г.	инженер по организации труда	Постановление Мин.труда и соц.развития РФ и Мин.образования РФ от 13.01.20

							03г. № 1/29
7.	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	чел.	219	без финансирования	в течение года	инженер по организации труда	ТК РФ ст.212
8.	Испытание защитных средств	шт.	по списку	5 000	по графику	электромонтер	СО153-34.03.60 3-2003
9.	Организация проведения профилактических прививок	чел.	по спискам	без финансирования	по графику	врач, медицинская сестра	Приказ Минздравсоцразвития от 21.03.2014 г №125н
10.	Приобретение аптечек первой медицинской помощи в кабинеты и мастерские	шт.	100	30 000	сентябрь - октябрь 2020 г.	заместитель директора по АХЧ	Приказ Минздра всоцразвития от 05.03.2011 №169н
11.	Проверка личных карточек учета и выдачи смывающих и обезвреживающих средств, карточек учета СИЗ	шт.	107	без финансирования	май – июнь 2020 г.	инженер по организации труда, заместитель директора по АХЧ	Положение о СУОТ
12.	Текущий ремонт слесарной мастерской	шт.	1	200 000	март – апрель 2020 г.	заместитель директора по АХЧ	Санитарные нормы

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»


Чиркова О.А.
«21» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н.Смирнов
_____ 2020 г.

План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда

п. Красная Пойма, Луховицкого района,
Московской области
2020 г.

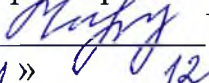
П Л А Н ОРГАНИЗАЦИОННО – ТЕХНИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности учреждения	Постоянно	Директор техникума	Выполнено
2	Обеспечение деятельности комиссии по охране труда, взаимодействие администрации и комиссии по охране труда в соответствии с целями и задачами охраны труда в учреждении	Постоянно	Зам. директора по УПР	
3	Корректировка и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения уполномоченного по охране труда от трудового коллектива, на основе законодательства РФ	Постоянно	Зам. директора по УПР, старший мастер, инженер по организации труда	
4	Организовать обучение работников учреждения по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	По мере необходимости: - в течение месяца после приема работника на работу; - для работников рабочих профессий 1 раз в год; - для руководителей и специалистов 1 раз в 3 год.	Зам. директора по безопасности, зам. директора по АХЧ, инженер по организации труда	
5	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	В течении года	Начальник отдела кадров, инженер по организации труда	
6	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты	Постоянно	Начальник отдела кадров, инженер по организации труда	
7	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами	Постоянно	Зам. директора по АХЧ, инженер по организации труда	

	индивидуальной защиты			
8	Проведение для всех поступающих на работу лиц, вводного инструктажа по охране труда, организация обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим	При приеме на работу нового работника	Инженер по организации труда	
9	Проведение первичного инструктажа (+ стажировка) по охране труда на рабочем месте	При приеме на работу нового работника	Зам. директора, старший мастер, инженер по организации труда	
10	Проведение повторного инструктажа по охране труда	1 раз в 6 месяцев	Зам. директора, инженер по организации труда	
11	Проведение внепланового инструктажа по охране труда	По мере необходимости	Зам. директора, инженер по организации труда	
12	Проведение целевого инструктаж по охране труда	По мере необходимости	Зам. директора, инженер по организации труда	
13	Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты	Постоянно	Зам. директора, инженер по организации труда	
14	Обеспечение информационного уголка по охране труда наглядными пособиями	Постоянно	Инженер по организации труда	
15	Обеспечение строгого соблюдения должностными лицами требований охраны труда	Постоянно	Директор техникума	
16	Проведение анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и принятие профилактических мер по снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости	1 раз в 6 месяцев	Зам. директора по УПР, инженер по организации труда	
17	Выборы уполномоченного лица трудового коллектива по охране труда	По мере необходимости	Директор техникума, совет трудового коллектива	
18	Выборы нового состава комиссии по охране труда	По мере необходимости	Директор техникума, трудовой коллектив	
19	Планирование мероприятий по охране труда на 2020 - 2021 годы	Декабрь (до 20.12.15)	Зам. директора, инженер по организации труда	
20	Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве	По мере необходимости	Инженер по организации труда	
21	Проведение проверки групп и кабинетов на укомплектованность аптечками	Постоянно	Зам. директора по УПР, инженер по организации труда	
22	Проведение общего технического осмотра здания, территории и сооружений	Май, Август	Зам. директора по АХЧ, инженер по организации труда	

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» 12 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 В.Н.Смирнов
«21» 12 2020 г.

**Перечень
работ и профессий, по которому
должны бесплатно выдаваться
средства защиты и номенклатура
выдаваемых средств индивидуальной
защиты**

п. Красная Пойма, Луховицкого района
Московской области
2020 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работ и профессий, по которому должны бесплатно
выдаваться средства защиты и номенклатура выдаваемых средств
индивидуальной защиты

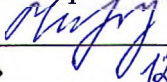
№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Преподаватель (кабинета химии)	1. Халат хлопчатобумажный 2. Фартук прорезиненный с нагрудником 3. Перчатки резиновые 4. Очки защитные	дежурный дежурный дежурные дежурные
2	Преподаватель (кабинета физики)	1. Перчатки диэлектрические 2. Указатель напряжения 3. Инструмент с изолирующими ручками 4. Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно: 2. Галоши (резиновые) 3. Перчатки резиновые	1 1 пара 6 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик территории)	1. Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общественного пользования, уборки территории дополнительно: 2. Сапоги резиновые или галоши 3. Перчатки резиновые Зимой дополнительно: 4. Куртку на утепляющей прокладке	1 1 пара 6 пар дежурная
5.	Кладовщик, заведующий складом	1. Халат хлопчатобумажный 2. Рукавицы комбинированные 3. Ботинки кожаные	1 дежурные дежурные
6.	Гардеробщик	1. Халат хлопчатобумажный	1
7.	Кастелянша	1. Халат хлопчатобумажный (белый)	дежурный
8.	Библиотекарь	1. Халат хлопчатобумажный	дежурный
9.	Заведующий хозяйством, комендант общеж., механик	1. Халат хлопчатобумажный	1 (или дежурный)
10.	Медицинская сестра, врач	1. Халат хлопчатобумажный	1

		(белый)	
11.	Плотник	1. Костюм вискозно – лавсановый 2. Фартук хлопчатобумажный 3. Рукавицы (комбинированные) 4. Куртка утеплённая	1 дежурный 4 пары дежурная
12.	Заведующий столовой	1. Халат х/б (белый) 2. Колпак х/б	1 1
13.	Заведующая производством (шеф-повар), повар	1. Халат х/б (белый) 2. Передник (фартук-сарафан) х/б 3. Колпак х/б 4. Ботинки кожаные (сабо)	1 1 1 1 пара
14.	Кухонный рабочий, рабочий по кухне	1. Фартук клеёнчатый с нагрудником 2. Галоши резиновые 3. Перчатки резиновые 4. Халат х/б	дежурный 1 пара 1 пара 1
15.	Слесарь по ремонту, слесарь ремонтник, слесарь	1. Костюм х/б 2. Кепи (бейсболка) 3. Рукавицы комбинированные	1 1 12 пар
16.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию зданий, электрооборудованию, электромонтёр, электрик, слесарь – электрик	1. Костюм х/б 2. Кепи (бейсболка) 3. Куртка утеплённая 4. Перчатки диэлектрические 5. Сапоги резиновые (или диэлектрические боты)	1 1 дежурная дежурные дежурные
17.	Слесарь - сантехник, сантехник	1. Костюм брезентовый или х/б 2. Кепи (бейсболка) 3. Сапоги резиновые 4. Рукавицы комбинированные 5. Перчатки резиновые Зимой дополнительно: 5. Куртку на утепляющей прокладке	1 1 1 пара 6 пар дежурные 1 на 2,5 года
18.	Водитель легкового автомобиля, водитель автобуса, водитель грузового автомобиля, водитель	1. Костюм х / б 2. Кепи (бейсболка) 3. Куртка утеплённая 4. Рукавицы	1 1 1 на 2,5 года 3 пары
19.	Электрогазосварщик	1. Костюм брезентовый или х/б 2. Кепи (бейсболка) 2. Сапоги (ботинки) кирзовые 3. Маску или щиток сварщика 4. Очки с откидным стеклом	1 1 1 пара дежурная дежурные

		4. Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно: 5. Куртку на утепляющей прокладке	4 пары 1 на 2,5 года дежурная
20.	Мастер производственного обучения по профессии:		
	1. Повар – кондитер, повар, кондитер	1. Халат х / б 2. Колпак х / б	1 1
	2. Швея, оператор швейного оборудования	1. Халат х/б 2. Косынка х/б	1 1
	3. Мастер с/х производства, автомеханик, водитель	1. Костюм х/б или полукомбин. 2. Кепи х/б или бейсболка 3. Куртка утепленная	1 1 1 на 3 года
	4. Электромонтёр с/х производства, ЖКХ	1. Халат х / б или костюм х/б 2. Диэлектрические перчатки 3. Сапоги (боты) диэлектрич.ск.	1 дежурные дежурные
	5. Садовник, лесник	1. Халат или костюм х/б 2. Косынка или кепи х/б 3. Сапоги или галоши резинов.	1 1 дежурные
	6. Маляр, маляр строительный	1. Костюм или халат х/б 2. Кепи или косынка х/б	1 1
	7. Штукатур	1. Костюм или халат х/б 2. Кепи или косынка х/б	1 1
	8. Парикмахер	1. Халат х/б 2. Косынка х/б (пилотка, козырёк)	1 1
	9. Автомеханик, плотник	1. Костюм х/б 2. Кепи х/б или бейсболка	1 1
	10. Сборщик обуви	1. Халат х/б 2. Косынка х/б	1 1
	11. Мастер по лесному хозяйству	1. Костюм или халат х/б 2. Кепи или косынка х/б 3. Сапоги резиновые 4. Куртка утепленная	1 1 1 1 на 3 года
	12. Пожарный	1. Костюм х/б 2. Кепи х/б или бейсболка 3. Куртка утепленная	1 1 1 на 3 года
	13. Сварщик	1. Костюм брезентовый 2. Сапоги (ботинки) кирзовые	1 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

 Чиркова О.А.
«21» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»



В.Н.Смирнов
_____ 2020 г.

Специальная оценка условий труда

п. Красная Пойма, Луховицкого района
Московской области
2020 г.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями от 27.12.2019 г. № 451 – ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон « О специальной оценке условий труда»» на всех рабочих местах в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» должна проводиться специальная оценка условий труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению»

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда:

- надомников (310 ТК РФ),
- дистанционных работников (312.1 ТК РФ),
- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится не реже чем один раз в пять лет.

Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета.

Работодатель обязан:

- 1) обеспечить проведение СОУТ, в том числе внеплановой СОУТ;
- 2) предоставить необходимые сведения, документы и информацию, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения СОУТ;
- 3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения;
- 4) ознакомить в письменной форме работника с результатами;
- 5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ;
- 6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей СОУТ (эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ;
- 3) обжаловать результаты проведения СОУТ (ст. 26 ФЗ № 426-ФЗ).

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЛУХОВИЦКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

_____ Чиркова О.А.

« ____ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

_____ В.Н. Смирнов

« ____ » _____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о Совете трудового коллектива****ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»****1. Общие положения**

1.1. Положение о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (далее – Положение, Образовательное учреждение, Работодатель) порядок формирования, структуру и компетенцию Совета трудового коллектива Образовательного учреждения и его структурных подразделений (далее Совет трудового коллектива, Совет).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – закон №273-ФЗ),
- Законом Московской области от 27.07.2013 №94/2013-ОЗ «Об образовании» (далее закон №94/2013-ОЗ);
- Уставом Образовательного учреждения,
- иными нормативными актами, регулирующими данную сферу деятельности.

1.3. Трудовой коллектив составляют все работники Образовательного учреждения. Совет трудового коллектива представляет интересы работников в период между общими собраниями работников.

1.4. Совет трудового коллектива является выборным, постоянно действующим представительным органом управления и действуют в целях содействия осуществления самоуправленческих начал, развитию трудовой и социальной инициативы в работе коллектива Образовательного учреждения, расширению коллегиальных, демократических форм управления.

1.5. Совет трудового коллектива осуществляет свои функции и права от имени

всего трудового коллектива Образовательного учреждения и призван обеспечивать взаимодействие руководителя организации Учреждения, работодателя с трудовым коллективом и отдельными его работниками.

1.6. В своей деятельности Совет трудового коллектива подотчетен общему собранию трудового коллектива Образовательного учреждения.

1.7. Совет трудового коллектива принимает решения в интересах трудового коллектива Образовательного учреждения, не ущемляя частные и индивидуальные интересы отдельного работника.

1.8. Решения, принятые Советом трудового коллектива в пределах своей компетенции, являются обязательными для исполнения всеми работниками Образовательного учреждения и могут быть отменены только общим собранием трудового коллектива.

2. Порядок формирования и структура Совета трудового коллектива

2.1. Члены Совета трудового коллектива избираются общим собранием работников в порядке, предусмотренном настоящим Положением, на срок 3 (три) года.

2.2. Совет трудового коллектива состоит из работников, избираемых большинством голосов на общем собрании трудового коллектива.

2.3. Членом Совета трудового коллектива могут быть только работники организации Образовательного учреждения.

2.4. Численный состав Совета трудового коллектива составляет 9 человек.

2.5. Кандидаты в члены совета выдвигаются на общем собрании работников Образовательного учреждения.

2.6. Директор Образовательного учреждения не может входить в состав Совета трудового коллектива, однако, может присутствовать на его заседаниях.

2.7. Представители администрации Образовательного учреждения не должны превышать более трети общего количества членов Совета трудового коллектива.

2.8. Все члены совета трудового коллектива избираются на равных правах.

2.9. При очередных выборах состав Совета трудового коллектива обновляется не менее чем на одну треть.

2.10. Совет трудового коллектива имеет внутреннюю структуру, элементами которой являются:

- председатель Совета;
- секретарь Совета;
- рабочие комиссии.

2.11. Председатель Совета трудового коллектива избирается на весь срок совета большинством голосов путем открытого голосования среди членов Советов трудового коллектива.

2.12. Председатель Совета осуществляет следующие функции:

- ведет организационную, оперативную работу по текущим вопросам;
- организует деятельность Совета в процессе его заседания;
- разрабатывает план работы Совета, выносит его на утверждение Совета;
- выдает оперативные задания, осуществляет контроль хода подготовки вопросов к заседанию Совета;

- обеспечивает гласность работы Совета и выполнение его решений;
- предлагает на утверждение кандидатуру секретаря;
- не реже 1 раза в год отчитывается перед общим собранием трудового коллектива о результатах деятельности Совета.

2.13. Срок полномочий председателя в случае его переизбрания не может превышать 6 лет.

2.14. Секретарь Совета:

- осуществляет делопроизводство, ведет протоколы собраний;
- ведет учет выполнения обязанностей членами Совета;
- выполняет поручения председателя Совета.

2.15. Рабочие комиссии образуются по необходимости из числа членов трудового коллектива для организации работы по отдельным направлениям деятельности Учреждения, в том числе для защиты прав коллектива, а также для проверки фактов нарушения коллективного договора.

2.16. Численность, состав комиссий, а также цели и задачи их деятельности устанавливаются на собраниях Совета.

2.17. Члены Совета:

- принимают участие в решении вопросов, выносимых на обсуждение;
- выполняют разовые поручения;
- вносят на рассмотрение Совета предложения, касающиеся жизни трудового коллектива.

2.18. Полномочия члена Совета трудового коллектива могут быть прекращены досрочно по следующим основаниям:

- желание самого члена Совета трудового коллектива;
- прекращение трудовых отношений с Учреждением;
- неявка на собрание Совета трудового коллектива без уважительных причин два и более раза;
- совершение аморального проступка;
- утеря доверия коллектива.

2.19. Любой член Совета трудового коллектива может быть досрочно отозван решением общего собрания коллектива подразделения.

2.20. В случае досрочного прекращения полномочий члена Совета трудового коллектива, на ближайшем общем собрании работников осуществляются выборы на вакантное место.

3. Принципы участия Совета трудового коллектива в управлении Образовательным учреждением

Совет трудового коллектива участвует в управлении Образовательным учреждением на основе:

- гармоничного сочетания интересов государства, общества, коллектива и личности его членов;
- единоначалия администрации в сочетании с широким участием членов коллектива в управлении;

- единства прав и обязанностей всех членов трудового коллектива;
- неуклонного соблюдения трудовой дисциплины, охраны прав и законных интересов каждого члена коллектива;
- развития трудовой и общественной активности, инициативы работников Образовательного учреждения, их участия в управлении Учреждением, создание условий для развития и самореализации личности;
- коллективного обсуждения и решения вопросов деятельности Образовательного учреждения;
- всесторонней оценки деятельности администрации Образовательного учреждения и других членов коллектива, повышение ответственности членов коллектива за выполнение задач учреждения и поддержание его позитивного имиджа.
- гласности, систематической информации членов коллектива о деятельности центра, учета общественного мнения.

4. Функции Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива выполняет следующие функции:

- 4.1. Представляет и защищает интересы работников во взаимоотношениях с администрацией работодателем в области трудового права.
- 4.2. Содействует организации безопасных условий образовательного процесса.
- 4.3. Участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся интересов трудового коллектива.
- 4.4. Согласовывает характеристики и решения администрации о выдвижении кандидатур на награждения ведомственными, отраслевыми, региональными наградами, а также наградами Образовательного учреждения.
- 4.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем, администрацией учреждения норм трудового права.
- 4.6. Осуществляет контроль за выполнением решений общих собраний, реализацией замечаний и предложений членов коллектива, информирует коллектив об их выполнении.
- 4.7. Согласовывает график отпусков работников, осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.
- 4.8. Проводит оценку работы членов трудового коллектива на предмет установления выплат стимулирующего характера по результатам работы за период на основании критериев, установленных локальными нормативными актами, коллективным договором, индивидуальными трудовыми договорами.
- 4.9. Рассматривает в предварительном порядке наиболее важные вопросы, касающиеся деятельности трудового коллектива, вносимые на обсуждение и окончательное решение общего собрания трудового коллектива. К числу таких вопросов относятся:
 - планы по развитию учреждения и его структур, совершенствованию организации образовательного процесса, улучшению условий труда и быта работников Образовательного учреждения;
 - разработка проекта коллективного договора;
 - разработка и совершенствование правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

4.10. Созывает общее собрание трудового коллектива по мере необходимости, но не реже одного раза в год, обеспечивает условия его эффективной работы, принятие обоснованных и оптимальных решений, реализующих интересы трудового коллектива и каждого его члена персонально.

4.11. Организует отчеты руководителей на общих собраниях трудового коллектива. Обобщает замечания в адрес руководителей и высказывает на собраниях предложения по улучшению состояния дел.

4.12. Совместно с администрацией Образовательного учреждения решает вопросы совершенствования управления и организационной структуры Учреждения,

4.13. Обеспечивает соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, производственной и трудовой дисциплины, согласовывает с администрацией Учреждения меры воздействия к виновным лицам согласно действующему законодательству Российской Федерации, локальным актам Учреждения.

4.14. Обсуждает и одобряет комплексные планы улучшения условий труда, мероприятий по сохранению здоровья, охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-оздоровительных мероприятий, повышению культуры и эстетики работников Образовательного учреждения и контролирует выполнение этих планов.

4.15. Контролирует использование средств на охрану труда, и соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда.

4.16. Принимает для рассмотрения заявления от членов трудового коллектива о нарушении их персональных прав, унижения их достоинства, нарушений правил охраны труда, причиняющих вред их физическому и психическому здоровью. Рассматривает взаимные претензии отдельных сотрудников друг к другу, а также к администрации Образовательного учреждения.

4.17. Совет может выходить с предложениями к администрации об установлении доплат, надбавок, премий тому или иному работнику, если это не выходит за рамки локальных актов о поощрении.

4.18. По согласованию с Работодателем рассматривает следующие вопросы:

- поощрения сотрудников;
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни;
- разделение рабочего времени работника на части;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- снятие дисциплинированного взыскания до истечения одного года со дня применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- другие вопросы по согласованию сторон.

4.19. Иные вопросы, которые по мнению Совета подлежат обсуждению с целью принятия коллегиального решения.

5. Организация работы Совета трудового коллектива

5.1. Заседание Совета трудового коллектива созывается Председателем Совета трудового коллектива по его собственной инициативе, по требованию члена Совета

трудового коллектива, работодателя или администрации организации Учреждения.

5.2. Заседания Совета проводятся не реже 1 раза в квартал, а также по необходимости.

5.3. Повестка дня формируется Председателем совета. Работодатель вправе самостоятельно вносить вопросы в повестку дня заседания Совета.

5.4. Решения Совета являются правомочными, если на его заседании присутствовало не менее двух третей его членов.

5.5. Решения Совета принимаются большинством голосов при наличии на заседании не менее двух третей его членов. Каждый член Совета трудового коллектива обладает одним голосом. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Совета.

5.6. На заседаниях Совета трудового коллектива могут присутствовать руководитель Учреждения, руководители структурных подразделений, заинтересованные лица, специалисты-консультанты.

5.7. При несогласии кого-либо из членов совета с принятым на заседании решением он вправе вынести вопрос на обсуждение и решение общего собрания трудового коллектива.

5.8. При несогласии с решением Совета директор Образовательного учреждения вправе приостановить действие Решения и вынести вопрос на обсуждение и решение общего собрания трудового коллектива.

5.9. Организацию выполнения решений Совета осуществляет директор Образовательного учреждения, Председатель совета и ответственные лица, указанные в решениях Совета. Результаты этой работы сообщаются членам Совета на последующих его заседаниях.

5.10. Решения Совета трудового коллектива, принятые с нарушением компетенции Совета трудового коллектива, при отсутствии кворума для проведения заседания Совета трудового коллектива, или без необходимого для принятия решения большинства голосов членов Совета трудового коллектива, не имеют юридической силы.

5.11. Постановления и решения Совета трудового коллектива могут быть отменены общим собранием трудового коллектива

6. Полномочия, права и обязанности членов Совета трудового коллектива

6.1. Члены Совета трудового коллектива для осуществления своих полномочий наделены специальными правами и обязанностями, которые принадлежат им на всём периоде обладания данным статусом.

6.2. Члены Совета уполномочены вести переговоры и решать вопросы от лица трудового коллектива Образовательного учреждения.

6.3. Деятельность в Совете трудового коллектива является безвозмездной и не подлежит оплате. Расходы члена Совета трудового коллектива по вопросам функционирования Совета трудового коллектива возмещаются Учреждением по предварительному согласованию с администрацией Образовательного учреждения о компенсации данных расходов.

6.4. Права члена Совета трудового коллектива:

6.4.1. Инициировать проведение заседания Совета трудового коллектива по

любому вопросу, относящемуся к компетенции Совета трудового коллектива.

6.4.2. Воздержаться от голосования по определённому вопросу без объяснения причин.

6.4.3. Требовать от администрации Учреждения предоставления всей необходимой для участия в работе Совета трудового коллектива информации по вопросам, относящимся к компетенции Совета трудового коллектива.

6.4.4. Приглашать на заседания Совета трудового коллектива представителей органов управления, а также специалистов для получения разъяснений, консультаций по вопросам, относящимся к повестке дня;

6.4.5. Член совета трудового коллектива не может быть перемещен на другую работу, уволен или подвергнут административным взысканиям и материальным санкциям без согласия совета трудового коллектива.

6.5. Член Совета трудового коллектива обязан:

6.5.1. Руководствоваться в своей деятельности Конституцией РФ, действующим законодательством РФ, Уставом Образовательного учреждения, настоящим Положением.

6.5.2. Посещать заседания Совета трудового коллектива.

6.5.3. Осуществлять свою деятельность на основании установленных данным положением принципов.

6.5.4. Выполнять поручения председателя Совета, касающиеся работы Совета, и отчитываться о проделанной работе.

6.5.5. Привлекать в случае необходимости к своей работе любого члена коллектива, запрашивать информацию по рассматриваемым вопросам, выдавать отдельные задания.

7. Ответственность членов Совета трудового коллектива

7.1. Председатель, секретарь и члены Совета несут ответственность за принятые решения, качество и своевременность выполнения задач и функций, возложенных на Совет.

8. Документация Совета трудового коллектива

8.1. Заседания Совета оформляются протоколом. В протоколах фиксируется ход обслуживания вопросов, выносимых на Совет, предложения и замечания его членов.

8.2. Протокол заседания Совета трудового коллектива составляется не позднее трех дней после его проведения. В протоколе заседания указываются:

- место и время его проведения;
- лица, присутствующие на заседании;
- повестка дня заседания;
- вопросы, поставленные на голосование, и итоги голосования по ним;
- принятые решения.

8.3. Протокол заседания Совета трудового коллектива ведется секретарем Совета и подписывается председателем Совета трудового коллектива на заседании.

8.4. Нумерация протоколов ведется от начала календарного года в формате NN/YYYY, где NN – это порядковый номер протокола, а YYYY – год проведения

заседание в четырехзначном формате.

8.5. По итогам календарного года протоколы брошюруются в журнал. Журнал протоколов Совета нумеруется постранично, пронумеровывается, скрепляется подписью Председателя Совета и печатью Учреждения.

8.6. Журнал протоколов Совета постоянно хранится в делах председателя Совета трудового коллектива и передается по акту приема-передачи.

9. Прекращение деятельности

Совет трудового коллектива прекращает свою деятельность по решению общего собрания большинством голосов, в присутствии не менее 2/3 от численного состава работников.