

Общее собрание работников и
представителей обучающихся
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
Председатель Т.В. Мельникова

«10» января 2020г.
М.п.



ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»

Директор
Н.В. Казанская
«10» января 2020г.
М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023гг.

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
(наименование организации, учреждения)

Утвержден на общем собрании работников и
представителей обучающихся,
протокол № 1 от «10» января 2020г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»
12 февраля 2020г.
Запись за № 13-к

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессионального образовательном учреждении Свердловской области «Каменск-Уральский радиотехнический техникум».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), федеральным законом «Об автономных учреждениях» № 174-ФЗ от 03.11.2006г. (с изменениями и дополнениями), Соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017гг. иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральского радиотехнического техникума» (далее - техникум) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники техникума, в лице их представителя – общее собрание работников и представителей, обучающихся в лице председателя;

Работодатель в лице его представителя - директора Казанской Натальи Владимировны (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с руководителем техникума, при реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

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

1.14. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.16. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников техникума, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников техникума.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с общим собранием работников и представителей обучающихся как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Свердловской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет общему собранию работников и представителей обучающихся по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения общего собрания работников и представителей обучающихся при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Общее собрание работников и представителей обучающихся:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок, за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в техникуме коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования принимаются совместно с общим собранием работников и представителей обучающихся; аттестация работников проводится при участии представителей общего собрания работников и представителей обучающихся в составе аттестационной комиссии.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) общего собрания работников и представителей обучающихся:

1. Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утвержденный приказом № от 10.10.2020г.
2. Положение «О приносящей доход деятельности» государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-уральский радиотехнический техникум», утвержденный приказом № от 10.01.2020г.
3. Соглашение по охране труда 2020-2023гг.
4. Перечень должностей, которым предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день», утверждённый приказом от 10.01.2020г. №12 од.
5. Перечень должностей, которым производится доплата за вредные условия труда», утверждённый приказом от 10.01.2020г. №12 од.
6. Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года в

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утверждённое приказом от 10.01.2020г. №12 од.

7. Положение о комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи», утверждённое приказом от 10.01.2020г. №12 од.

3. Трудовой договор

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума, Антикоррупционной политикой и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренных статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки российской федерации, на 2015 - 2017 годы устанавливается работодателем исходя из установленной предельной нагрузки 1440 часов в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в тарификации и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем техникума с учетом мнения (по согласованию) с общим собранием работников и представителей обучающихся. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

3.7. Учебная нагрузка преподавателям, мастерам производственного обучения,

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям, мастерам производственного обучения.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-психолог, методист, педагог дополнительного образования, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, педагог-организатор), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп.

3.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением об обработке и защите персональных данных субъектов ПДн и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком учебного процесса утверждаемыми работодателем с учетом мнения общего собрания работников и представителей обучающихся, а также условиями трудового договора, а также

Уставом техникума.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Предусмотрена возможность разделения рабочего дня на части, а также установление неполного рабочего времени на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера производственного обучения.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель, мастер производственного обучения вправе использовать в соответствии с должностными обязанностями и ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.8. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными условиями труда.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

В удобное время отпуск предоставляется:

— работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. На основании результатов спецоценки предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ).

4.10.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе - в субботу (ст. 111 ТК РФ).

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными документами. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Определена возможность не предоставлять перерыв для обеда и отдыха, если установленная работнику продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Дежурства педагогических работников по техникуму должно начинаться не позднее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников техникума осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Свердловской области, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.

2) Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утвержденным работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации

5.3. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Работа произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ).

5.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в техникуме наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему

обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. (ст. 153 ТК РФ)

5.6. Оплата труда педагогических и других работников техникума, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.7. Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы не позднее 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплата заработной платы сотрудникам техникума производится путем перечисления на лицевые счета открытые в банке.

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления расчетный счет в банке на условиях, определенных коллективным договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других

работников техникума, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Удержания из заработной платы при каждой ее выплате производятся в соответствии с действующим законодательством (ст. 138 ТК РФ).

5.14. Штатные расписания по всем видам деятельности техникума, включает должности работников, и ежегодно утверждаются работодателем техникума.

Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных сметой.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с графиками.

6.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года.

6.2.3. В случае освобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, прохождения независимой оценки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий повышающий коэффициент за

присвоенную квалификационную категорию со дня вынесения решения.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. Работодатель обязуется:

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, по его заявлению предоставлять не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности) (п. 4.1.2. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020гг.).

7.2. Стороны договорились:

1) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников техникума.

2) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в техникуме;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда. Регулярно проводит специальную оценку условий труда.

3) Совместно с общим собранием работников и представителей обучающихся разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

4) За счет средств техникума обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н).

Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств техникума.

5) За счет средств техникума обязан обеспечить приобретение и выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших в установленном порядке

сертификацию или декларирование соответствия, работникам, занимающим должности, указанные в приложении к коллективному договору (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н).

6) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников техникума.

7) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

10) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда техникума.

12) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

13) Обеспечивает за счет средств техникума прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Создает совместно с общим собранием работников и представителей обучающихся на паритетной основе комиссию по охране труда.

14) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

15) Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно результатов спецоценки.

16) При планировании расходов предусматривает выделение средств на проведение мероприятий по охране труда за счет средств бюджета Свердловской области и других источников финансирования, имеющихся в техникуме (ст.226 ТК РФ).

8.2. Общее собрание работников и представителей обучающихся:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации техникума.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Привлекается к участию в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками техникума.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных

коллективным договором.

8.3. Работник:

1) Соблюдает требования охраны труда.
2) Правильно применяет средства индивидуальной и коллективной защиты.
3) Проходит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4) Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

5) Проходит обязательные медицинские осмотры.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников техникума.

9.2. Работодатель:

1) Организует в техникуме общественное питание (столовые, комнаты для приема пищи).

2) Своевременно перечисляет обязательные страховые взносы: в пенсионный фонд, в фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

3) Предоставляет следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и другими утверждёнными локальными актами.

10. Обязательства сторон

Общее собрание работников и представителей обучающихся обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

10.3. Осуществить контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Согласовывать разработанные работодателем меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.6. Участвовать в работе комиссий техникума по тарификации, специальной

оценке условий труда, охране труда и других.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников техникума.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

Работодатель обязуется:

10.9. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

10.10. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

10.11. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

10.13. Обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

10.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);

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

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

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

10.18. Своевременно выполнять предписания Федерального органа исполнительной власти уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.19. Рассматривать представления общего собрания работников и представителей обучающихся о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

10.20. Создавать условия обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10.21. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

10.22. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами РФ;

10.23. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

12. Приложение к коллективному договору

12.1. Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утвержденный приказом № от 10.10.2020г.

12.2. Положение «О приносящей доход деятельности» государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утвержденный приказом № от 10.01.2020г.

12.3. Соглашение по охране труда 2020-2023гг.

12.4. Перечень должностей, которым предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день», утверждённый приказом от 10.01.2020г. №12 од.

12.5. Перечень должностей, которым производится доплата за вредные условия труда», утверждённый приказом от 10.01.2020г. №12 од.

12.6. Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», утверждённое приказом от 10.01.2020г. №12 од.

12.7. Положение о комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи», утверждённое приказом от 10.01.2020г. №12 од.

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
(ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»)

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание работников и
представителей обучающихся
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
Председатель
Мельникова Т.В. _____
«10» января 2020г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский радиотехнический
техникум»
_____ Н.В. Казанская
«10» января 2020г.

Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании примерного положения «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП (с изменениями), применяется при исчислении заработной платы работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» (далее - техникум).

2. Заработная плата работников техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в техникуме системами оплаты труда. Системы оплаты труда в техникуме устанавливаются на основе настоящего положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников техникума.

3. Фонд оплаты труда в техникуме формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание техникума утверждается руководителем техникума по согласованию с Министерством общего и профессионального образования

рабочих) данного техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда техникума, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу техникума.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание техникума, должны определяться в соответствии с уставом техникума и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников техникума, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

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

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

9. Изменение оплаты труда работников техникума производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководители техникума:

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

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

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников техникума.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в техникума педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же техникума для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же техникума, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других техникума, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная техникума является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

15. Оплата труда работников техникума включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

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

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

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Техникум имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Техникум имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

25. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников техникума (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 5 к настоящему положению.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 6 к настоящему положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

32. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего

образования (получившим соответствующее профессиональное образование первый раз), - на 20 процентов, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве первые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые Силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас, указанным в пункте

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

33. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 32 настоящего порядка.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера

41. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя техникума устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

42. Оплата труда руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

43. Размер должностного оклада руководителя техникума определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 2.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости техникума, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям техникума, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком установленным Правительством Свердловской области.

45. При установлении должностных окладов руководителям техникума предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя техникума, установленного в соответствии с пунктом 43 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 45 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему положению.

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

для руководителей – Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом техникума, трудовым договором.

48. Стимулирование руководителя техникума, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности техникума, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя техникума, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее – положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

49. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума принимается руководителем техникума.

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

Глава 5. Компенсационные выплаты

50. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением (приложение 8 к настоящему положению), коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

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

52. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы),

проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте техникума, утвержденном руководителем техникума, с учетом мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

58. Работникам техникума (кроме руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

15 процентов - за работу в государственных учреждениях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем государственного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с учетом мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

59. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем техникума в соответствии с локальным актом техникума с учетом мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

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

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

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям,

абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в техникуме показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации (приложение 9 к настоящему положению) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников с учетом мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

64. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

65. Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

66. Конкретные показатели (критерии) (приложение 9 к настоящему положению) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

67. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж техникума, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда техника норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств техника, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для техника.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом техника, трудовым договором.

68. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 процентов;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными учреждениями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания

профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю государственного учреждения с учетом мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

69. В целях оказания материальной поддержки молодым преподавателям техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам).

Размер ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам) определяются локальным актом техникума, принятым руководителем техникума с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума

Ежемесячная доплата выплачивается в течении 1 год с даты трудоустройства (перевода на должность преподавателя), либо до получения квалификационной категории по результатам аттестации.

70. Работникам государственных учреждений, имеющим стаж работы (выслугу лет) по специальности в сфере образования по решению руководителя государственного учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет - 5 %;
- от 4 до 10 лет - 10 %;
- свыше 10 лет - 15 %.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными учреждениями на оплату труда работников.

Увеличение доплаты при достижения стажа (1 год, 4 года, 10 лет) при котором изменяется процент доплаты происходит с первого числа месяца следующим за месяцем наступления даты достижения стажа.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет определен в приложении 10 к настоящему положению.

71. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности техникума.

72. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

73. В целях социальной защищенности работников техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя техникума применяется единовременное премирование работников техникума:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с празднованием 23 февраля и 8 марта;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом техникума, принятым руководителем техникума с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения Комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи техникума.

74. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается из экономии фонда заработной платы в конце финансового года и в экстренных случаях на основании заявления работника. Решение о выплате материальной помощи принимает директор на основании представлений руководителей структурных подразделений, согласованных с Комиссией по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

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

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|----------------------------------|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | секретарь учебной части | 8344 |

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
|--------------------------|--|---|
| Квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 8500 8020 |
| Квалификационный уровень | мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог | 15000 8020 |
| Квалификационный уровень | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания | 8500 |

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| квалификационный уровень | заведующий отделением | 15019 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| квалификационный уровень | заведующий библиотекой; заведующий столовой | 13163 |

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |
| квалификационный уровень | Архивариус; калькулятор; кассир | 7927 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| квалификационный уровень | лаборант; секретарь руководителя | 9053 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | |
| квалификационный уровень | бухгалтер; документовед; специалист по охране труда; инженер по ремонту оборудования; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрист-консультант | 11129 |
| квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 14519 |
| квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 15645 |
| квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 16876 |

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

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

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальные размеры должностного оклада, рублей |
|--------------------------|--|---|
| Квалификационный уровень | медицинская сестра | 13340 |
| Квалификационный уровень | фельдшер | 16580 |

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|---|--|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| Квалификационный уровень 1 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 6675 |
| | кладовщик | 7218 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| Квалификационный уровень 2 | Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС | 7760 |
| | плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту оборудования | 9554 |
| | водитель автомобиля | 11974 |
| Квалификационный уровень 3 | Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС | 12099 |
| Квалификационный уровень 4 | Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС | 12516 |
| Квалификационный уровень 5 | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие | 13038 |

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

Профессиональная квалификационная группа должностей

директоров (заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по методической работе (руководитель ресурсного центра))

| <i>Образование</i> | <i>Стаж педагогический</i> | <i>Стаж работы на руководящих должностях</i> | <i>Оклад, % от оклада руководителя</i> |
|--|--|--|--|
| профессиональное высшее или среднее профессиональное образование (по сравнению с аттестационной группой) | Стаж работы на педагогических должностях 3- 5 лет | Без предъявления требований | 70 |
| профессиональное высшее образование | Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет | Стаж работы от 3-5 лет | 80 |
| профессиональное высшее образование | Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет | Стаж работы более 5 лет | 90 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

заместителей директора

заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер)

| <i>Образование</i> | <i>Стаж работы на руководящих должностях</i> | <i>Оклад, % от оклада руководителя</i> |
|--|--|--|
| профессиональное высшее или среднее профессиональное образование (по сравнению с аттестационной группой) | Стаж работы до 7 лет | 70 |
| профессиональное высшее образование | Стаж работы 7-10 лет | 80 |
| профессиональное высшее образование | Стаж работы Более 10 лет | 90 |

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

**Перечень
выплат компенсационного характера**

| Категория | Условие назначения | Размер | Профессиональная квалификационная группа должностей (профессий) работников |
|----------------|--|--|--|
| | Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности (профессии) | до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы замещаемой должности (профессии) | Все группы |
| | Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же должности (профессии) | до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Все группы |
| | Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с должностными (профессиональными) обязанностями, определенными должностной инструкцией, дополнительных обязанностей, определенных соглашением к трудовому договору | до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Все группы |
| педагогическое | Выполнение обязанностей классного руководителя учебной группы | до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы преподавателя, в том числе: до 10% организации комплексного питания, из них: -5%- платится от 30 до 50% студентов; -10%- платится от 51 до 100% студентов. до 40% за успеваемость, из них: -1,8%- за каждого студента, обучающегося на «4» и «5»; -1,4%- за каждого студента, обучающегося на «3»; -0,5%- за каждого студента имеющего академическую задолженность. Итоги успеваемости учитываются: - по текущей аттестации (по оценкам, выставленным в журналы учета теоретических и практических занятий каждой учебной группы в октябре и марте | Педагогические работники, руководители структурных подразделений |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | учебного года); - по промежуточной аттестации (по ведомостям всех учебных дисциплин, МДК, УП и ПП, входящим в промежуточную аттестацию каждой учебной группы в декабре и июне учебного года) Итоги успеваемости оплачиваются в учебном году: - по итогам текущей аттестации октября - за октябрь, ноябрь, марта - за март, апрель, май; - по промежуточной аттестации декабря - за декабрь, январь, февраль, июня - июль, сентябрь. | |
| | Совершенствование материально-технической базы и учебно-методического оснащения | до 15 % должностного оклада, ставки заработной платы | Руководство Руководители структурных подразделений Педагогические работники Служащие Медицинские работники Работники культуры |
| | Выполнение функций руководителя комиссии | до 10 % должностного оклада, ставки заработной платы | Педагогические работники |
| | проверка письменных работ | Физика-10% от установленной тарификации Математика-10% от установленной тарификации Русский язык-15% от установленной тарификации Литература-15% от установленной тарификации | Педагогические работники |
| | работа с контингентом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | до 15% от установленной тарификации | Педагогические работники |
| | Выполнение работ с классом условий труда | 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Все группы |
| | Выполнение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени | в течение первых двух часов 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы в течение последующих часов 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы | Все группы, кроме работников с ненормированным рабочим днем |
| | Выполнение работы в ночное время | 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы | Все группы |
| | Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни | другой день отдыха либо преподавателя: 100 % ставки заработной платы; другие должности (профессия): 100 % оклада (должностного оклада) | Все группы |
| | Выполнение работы на территории Свердловской области | 15 % месячного заработка | Все группы |

в Свердловской области, в отношении
техникума Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия учредителя
осуществляются Министерством общего
и профессионального образования Свердловской
области

Стимулирование сотрудников организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов.

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников подразделения (ФОТ подраз) на общее количество баллов сотрудников подразделения (А1 + А2 + А3 + ...) и умножением на количество баллов конкретного сотрудника (Иэф).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТст} - «А») / (А1 + А2 + А3 + \dots) \times \text{Иэф}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников подразделения;

А1 + А2 + А3 + ... – общее количество баллов сотрудников администрации;

Иэф – индекс эффективности.

Стимулирующая выплата может быть снижена или не назначена за конкретные упущения в работе в том числе:

- дисциплинарное взыскание;
- антипедагогический поступок в отношении студентов и сотрудников;
- опоздания;
- нарушение правил техники безопасности;
- потеря контингента;
- низка посещаемость студентов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов по техникуму;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ;
- низкая успеваемость (по предмету).

- 10.1. Показатели эффективности деятельности заместителя директора;
- 10.2. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера;
- 10.3. Показатели эффективности заведующего отделением;
- 10.4. Показатели эффективности заведующей библиотекой;
- 10.5. Показатели эффективности заведующей столовой;
- 10.6. Показатели эффективности педагога-организатора;
- 10.7. Показатели эффективности педагога-психолога;
- 10.8. Показатели эффективности преподавателя – организатора ОБЖ;
- 10.9. Показатели эффективности руководителя физического воспитания;
- 10.10. Показатели эффективности педагога дополнительного образования;
- 10.11. Показатели эффективности социального педагога;
- 10.12. Показатели эффективности старшего методиста;
- 10.13. Показатели эффективности методиста;
- 10.14. Показатели эффективности мастера производственного обучения;
- 10.15. Показатели эффективности преподавателя;
- 10.16. Показатели эффективности секретаря учебной части;
- 10.17. Показатели эффективности юриста-консультанта;
- 10.18. Показатели эффективности архивариуса;
- 10.19. Показатели эффективности калькулятора;
- 10.20. Показатели эффективности лаборанта;
- 10.21. Показатели эффективности секретаря руководителя;
- 10.22. Показатели эффективности бухгалтера;
- 10.23. Показатели эффективности инженера по охране труда и технике безопасности;
- 10.24. Показатели эффективности инженера по ремонту оборудования;
- 10.25. Показатели эффективности инженера-программиста (программист);
- 10.26. Показатели эффективности электронщика (системного администратора);
- 10.27. Показатели эффективности специалиста по кадрам;
- 10.28. Показатели эффективности фельдшера;
- 10.29. Показатели эффективности медсестры;
- 10.30. Показатели эффективности сторожа;
- 10.31. Показатели эффективности вахтера;

- 10.35. Показатели эффективности деятельности кладовщика;
- 10.36. Показатели эффективности деятельности гардеробщика;
- 10.37. Показатели эффективности деятельности подсобного рабочего;
- 10.38. Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего;
- 10.39. Показатели эффективности деятельности повара;
- 10.40. Показатели эффективности слесаря-сантехника;
- 10.41. Показатели эффективности слесаря-электрика;
- 10.42. Показатели эффективности плотника;
- 10.43. Показатели эффективности столяра;
- 10.44. Показатели эффективности слесаря-ремонтника;
- 10.45. Показатели эффективности водителя автотранспортных средств;

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников техникума
Свердловской области, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
Министерством общего
и профессионального образования
Свердловской области

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (далее - государственные учреждения).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка (трудовой договор).

3. При установлении работникам государственных учреждений ежемесячных доплат к должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслуги лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном государственном учреждении.

4. В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы включается также время предыдущей работы или иной деятельности.

5. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслуги лет) работникам государственных учреждений, засчитывается время непрерывной работы по основной работе по специальности в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

6. Период работы в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учитывается работнику государственного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

7. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в государственных организациях учитывается работнику государственного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также на время переезда.

8. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в

государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность учитывается при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

3) При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

4) Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для устройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением семейных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом мужа (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

6) Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении ребенка до достижения ребенком указанного возраста.

7) Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, считается подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

8) Под работой по специальности в сфере образования понимается работа: в должностях, педагогических, методических и других должностях специалистов, преподавателей и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями.

решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа
специальной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю
ответственного учреждения с учетом мнения аттестационной комиссии.

| | |
|---|---|
| <p>1</p> <p>Своевременность выполнения деятельности структур областного уровня (центра развития профессионального образования, многофункционального центра прикладных квалификаций и т.п.) и выполнение функций директора во время его отпуска (максимально - 8 баллов)</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |
| <p>2</p> <p>Подготовка значимой планирующей и отчетной документации для Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, областного центра координации профессионального образования Свердловской области и т.п. (максимально - 10 баллов)</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |
| <p>3</p> <p>Создание условий функционирования подразделения (максимально - 14 баллов)</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |
| <p>4</p> <p>Результативность деятельности структурного подразделения, контроль качества реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС (максимально-6 баллов)</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>и руководители исполнительных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения, некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся членами общественных организаций, действующих в сферах образования, науки, культуры, искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, защиты семьи, материнства и детства, ветеранского и героического движения, а также иные граждане, объединившиеся в добровольные объединения для оказания помощи в выполнении возложенных на органы государственной власти обязанностей, защиты интересов населения, в том числе в сфере защиты прав потребителей и охраны окружающей среды, благоустройства территории, охраны культурного наследия, сохранения объектов историко-культурного наследия, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказания помощи в осуществлении и развитии благотворительной деятельности, а также в интересах охраны здоровья граждан, ветеранов, участников боевых действий, инвалидов, детей-сирот и социально незащищенных детей.</p> | <p>личное участие в конкурсах, конференциях, семинарах (в том числе через Интернет;</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>и руководители исполнительных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения, некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся членами общественных организаций, действующих в сферах образования, науки, культуры, искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, защиты семьи, материнства и детства, ветеранского и героического движения, а также иные граждане, объединившиеся в добровольные объединения для оказания помощи в выполнении возложенных на органы государственной власти обязанностей, защиты интересов населения, в том числе в сфере защиты прав потребителей и охраны окружающей среды, благоустройства территории, охраны культурного наследия, сохранения объектов историко-культурного наследия, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказания помощи в осуществлении и развитии благотворительной деятельности, а также в интересах охраны здоровья граждан, ветеранов, участников боевых действий, инвалидов, детей-сирот и социально незащищенных детей.</p> | <p>руководство проектами областного, федерального уровней (руководство и личное участие в разработке проекта, разработка нормативной, планирующей и отчетной документации по проекту, организация деятельности по реализации проекта); личное участие в разработке и организации реализации Программы (проектов) развития радиотехнического техникума;</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>и руководители исполнительных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения, некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся членами общественных организаций, действующих в сферах образования, науки, культуры, искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, защиты семьи, материнства и детства, ветеранского и героического движения, а также иные граждане, объединившиеся в добровольные объединения для оказания помощи в выполнении возложенных на органы государственной власти обязанностей, защиты интересов населения, в том числе в сфере защиты прав потребителей и охраны окружающей среды, благоустройства территории, охраны культурного наследия, сохранения объектов историко-культурного наследия, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказания помощи в осуществлении и развитии благотворительной деятельности, а также в интересах охраны здоровья граждан, ветеранов, участников боевых действий, инвалидов, детей-сирот и социально незащищенных детей.</p> | <p>-наличие публикаций в изданиях различного уровня; -наличие личных разработок (информационных, методических, финансовых); -внедрение, реализация моделей государственно-частного партнерства; -наличие фактов расширения перечня социальных партнеров</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>и руководители исполнительных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения, некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся членами общественных организаций, действующих в сферах образования, науки, культуры, искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, защиты семьи, материнства и детства, ветеранского и героического движения, а также иные граждане, объединившиеся в добровольные объединения для оказания помощи в выполнении возложенных на органы государственной власти обязанностей, защиты интересов населения, в том числе в сфере защиты прав потребителей и охраны окружающей среды, благоустройства территории, охраны культурного наследия, сохранения объектов историко-культурного наследия, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказания помощи в осуществлении и развитии благотворительной деятельности, а также в интересах охраны здоровья граждан, ветеранов, участников боевых действий, инвалидов, детей-сирот и социально незащищенных детей.</p> | <p>-организация работы и участие в работе методсовета; -организация работы и участие в работе совета техникума; -организация работы и участие в работе педсовета; -организация работы комиссий или участие в комиссиях техникума -участие в качестве эксперта в комиссиях по аттестации педагогов; -своевременная и оперативная экспертиза методических и дидактических материалов;</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>и руководители исполнительных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения, некоммерческие организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся членами общественных организаций, действующих в сферах образования, науки, культуры, искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, защиты семьи, материнства и детства, ветеранского и героического движения, а также иные граждане, объединившиеся в добровольные объединения для оказания помощи в выполнении возложенных на органы государственной власти обязанностей, защиты интересов населения, в том числе в сфере защиты прав потребителей и охраны окружающей среды, благоустройства территории, охраны культурного наследия, сохранения объектов историко-культурного наследия, оказания помощи социально незащищенным слоям населения, ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, оказания помощи в осуществлении и развитии благотворительной деятельности, а также в интересах охраны здоровья граждан, ветеранов, участников боевых действий, инвалидов, детей-сирот и социально незащищенных детей.</p> | <p>-современность сдачи планирующей и отчетной документации -отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины; -отсутствие нарушений требований охраны труда (в том числе требований техники безопасности); -участие в организации деятельности, приносящей доход (курсы, стажировки, организации дополнительного образования, грантовые проекты); -присвоение спонсорской помощи образовательной организации; -проявление инициативы в вопросах оптимизации собственной деятельности и деятельности сверстного подразделения</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 78 баллов</p> | | |

Критерии оценки показателей

| №/п | Наименование эффективности | Критерии оценки показателей | Шкала оценки критериев |
|-----|---|--|--|
| 10. | Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства (максимально - 10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности); -наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); -наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы -наличие необходимых для управления трудового законодательства и объема находящихся под управлением (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства (критерии назначения процессов); -наличие объективной системы оценки эффективности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат); -не допущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения). | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2. | Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда (максимально - 4 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие случаев производственного травматизма в структурном подразделении; -создание финансовых условий для выполнения в организации мероприятий по охране труда, соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и т.д.; | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3. | Работа с кадрами (максимально - 4 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам); -наличие и эффективность кадровой политики подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва); | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4. | Финансовая деятельность (максимально - 18 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание платных образовательных услуг; -проведение анализа и оценки значений показателей качества государственных услуг; -эффективность использования имущественного комплекса/оборудования; -экономичность расходования теплотехнических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, и т.д.); -участие в разработке учетной и налоговой политике техникума; -своевременное и качественное представление отчетов; -участие в составлении ПФХД на очередной год и его своевременной корректировке; -проведение плановых и внеплановых инвентаризаций; -сохранность бухгалтерских документов и сдачи их в установленном порядке в архив. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 6. | Результат деятельности (максимально - 12 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -организация закупочной деятельности (в т.ч. отсутствие зафиксированных нарушений и предложений со стороны контролирурующих органов); -выполнение нормативных требований, предъявляемых к формированию и распределению фонда оплаты труда; -своевременная выплата стипендий, заработной платы, пособий | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | Способ оценки критериев |
|-------|--|--|--|
| 1 | Создание условий функционирования подразделения (максимально - 10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -своевременная разработка планирующей документации; -своевременное обновление локальных актов по деятельности подразделения; -своевременное и оперативное размещение информационных, информационно-аналитических материалов на сайте техникума в соответствующих разделах; -своевременное и качественное оформление документации по деятельности подразделения (служебные записки, справки, приказы, программы, отчеты); -подготовка информационных, информационно-аналитических материалов по содержанию деятельности подразделения для размещения на информационных стендах, сайте, в средствах массовой информации; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Результативность деятельности структурного подразделения, контроль качества реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС (максимально-10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -качество образования: успеваемость -посещаемость (снижение пропусков без уважительной причины); | <ul style="list-style-type: none"> 90-100% - 3 балла 80-90% - 2 балла 70.-80% - 1 балл Менее 70% - 0 баллов |
| 3 | Организация работы с педагогическими работниками техникума (максимально-9 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -подготовка и представление информации, организации деятельности по профориентационной работе; -подготовка и представление информации, организации деятельности по трудоустройству; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | | <ul style="list-style-type: none"> -наличие рабочих программ по всем реализуемым ОПОП - наличие ФОС по всем реализуемым ОПОП(по полугодиям) - организация комплексной проверки журналов, своевременное устранение замечаний(по полугодиям) | <ul style="list-style-type: none"> 100% - 3балла 100% - 3балла 100% - 3балла |

на высшем уровне - 3 балла
на среднем уровне - 1 балл
на низком уровне - 0 баллов

Цели, задачи и результаты в организации реализации Программы (привести) (политика
разностороннего развития,
- личное участие в процедурах лицензирования, аккредитации
- наличие публикаций в изданиях различного уровня,
- наличие личных разработок (информационных, методических,);

Инновационная и
публицистическая деятельность
(максимально-8 баллов)

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 42 балла

| Критерии оценки показателей | | Способ оценки критериев |
|-----------------------------|---|---|
| № п/п | Показатели эффективности | |
| 1 | Информационная открытость (максимально-6 баллов) | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Организация работы по формированию библиотечного фонда (максимально-8 баллов) | на высоком уровне – 2 балла среднем уровне – 1 балл низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Организация справочно-библиографической работы (максимально-8 баллов) | е – 2 балла 1 балл 0 баллов |
| 4 | Создание условий для повышения информационной культуры обучающихся (максимально-6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - подготовка актуальной информации о деятельности структурного подразделения для размещения на сайте образовательной организации; - частота размещения информационных материалов на информационных стендах ОУ; - формирование положительного имиджа структурного подразделения; - своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда; - своевременное комплектование библиотечного фонда с учетом профиля реализуемых образовательных программ в соответствии с требованиями; - своевременный учет и сохранность библиотечного фонда; - ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками и электронными носителями; соответствие с реализуемыми программами; - качественная подготовка тематических справок, информационных списков; - своевременное ознакомление читателей с новинками литературы; - подготовка и проведение библиотечных уроков и других мероприятий и их посещение; - участие в обеспечении самобразования обучающихся, педагогических работ образовательной организации средствами библиотечных и информационных ресурсов. - организация выставок, оформление стендов, газет; - обеспечение высокой читательской активности обучающихся; пог - наличие основных контрольных показателей: книговыдача. |
| 5 | Повышение профессиональной компетентности заведующего библиотекой (максимально-2 балла) | - личный вклад в реализацию проекта и программ, в кот |
| 6 | Модернизация и внедрение новых информационных технологий (максимально-8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - освоение текстового редактора, создани технологий - пополнение электронной базы реу - создание и ведение базы данны - совершенствование информ - использование новых те |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 46 баллов

| Критерии оценки показателя | | Способ оценки критериев |
|----------------------------|---|---|
| № п/п | Показатели эффективности | |
| 1 | Бесперебойное функционирование пищеблока техникума (максимально-4 балла) | -организация проведения работ по содержанию оборудования и помещений пищеблока техникума согласно нормам СанПиН, электробезопасности, ОТ и правил противопожарной безопасности; -обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей |
| 2 | Эффективное взаимодействие производственных подразделений пищеблока(максимально-4 баллов) | -соблюдение сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, питьевого, воздушного и светового режимов; - рациональное разделение труда в торгово-обслуживающей деятельности столовой. |
| 3 | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством приготовления пищи и культурой обслуживания посетителей (максимально-8 баллов) | -качественное приготовление пищи; -соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами; -соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, правил порционирования, оформление контрольного блюда; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания |
| 4 | Организация труда, эффективность производства, внедрение новой техники и технологий (максимально-8 баллов) | -рациональное использование рабочего времени; -эффективность использования и сохранность оборудования, материально-технических и энергетических ресурсов; -соблюдение правил торговли; -расширение ассортимента, не нарушающего нормативы СанПиН. |
| 5 | Руководство производственно-хозяйственной деятельностью столовой (максимально-8 баллов) | -своевременное обеспечение столовой продовольственными товарами, необходимыми для производства и торгово-обслуживающего процесса; -внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм обслуживания; -выполнение мероприятий по энергосбережению; -отсутствие замечаний со стороны руководителя. |
| | | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |

Критерии оценки показателей

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | Способ оценки эффективности |
|---|--|---|---|
| 1 | Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -систематическое проведение занятий с группами обучающихся; -проведение обучающих занятий с педагогами; -проведение занятий с родителями обучающихся. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Исполнительская дисциплина (максимально-2 баллов) | -своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Инновационная деятельность (максимально-2 баллов) | -участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Распространение опыта работы (максимально-12 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -организация и проведение массовых мероприятий; -выступление с докладами на методических мероприятиях (педагогах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК); -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ); -повышение квалификации; -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям; -инвентаризация техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.) | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 5 | Исполнительская дисциплина (максимально-4 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 6 | Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д. (максимально-22 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> НПК, конкурсы среди педагогов в ОУ НПК, педагогов, профессиональные конкурсы и т.д. | <ul style="list-style-type: none"> Участие – 1 балл 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла Город – 2 балла Область – 3 балла РФ – 4 балла (+3 балла за призовое место) |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 48 баллов | | | |

| Показатели эффективности | | Критерии оценки показателей | Способ оценки критериев |
|--------------------------|--|---|--|
| № п/п | | | |
| 1 | Организация психолого-педагогической диагностики (максимально-2 баллов) | -качественное проведение диагностических процедур с оформлением результатов исследования | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Организация индивидуального и группового консультирования (максимально-6 баллов) | -систематическое проведение тренинговых занятий с группами обучающихся; -проведение психолого-педагогического консультирования с педагогами ОО; -проведение психолого-педагогического консультирования с родителями обучающихся | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально-2 баллов) | -своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Инновационная деятельность (максимально-2 баллов) | -участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 5 | Распространение опыта работы (максимально-14 баллов)ты | -проведение открытых мероприятий; -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК); -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ); -повышение квалификации; -работа в качестве эксперта; -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям; -имиджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.) | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | Исполнительская дисциплина (максимально-4 балла)ов) | -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| | Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, ИПК и т.д. (максимально-22 баллов) | ИПК, конкурсы среди педагогов в ОУ | Участие – 1 балл 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла |

38 -

1.40 8 балла
(13 баллов за правильное место)

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 52 балла

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|---|--|
| 1 | Учебные достижения обучающихся (максимально-20 баллов) | Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиадах Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиад | на уровне: техникума-1 балл города -2 балла области -3 балла рФ -4 балла 1 место -3 балла 2 место -2 балла 3 место -1 балл рФ -4 балла 5 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося |
| 2 | Качество обучения (максимально-8 баллов) | Динамика ликвидации академических задолженностей студентов по УД (МДК) | 3 балла – 100% успеваемость обучающихся 2 балла 95 % 1 балл – 90 % |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально-5 баллов) | Отсутствие замечаний по УД, МДК (заполняется только по итогам промежуточной аттестации) | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Инновационная деятельность (максимально-5 баллов) | Своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | По выполнению месячной поднагрузки -1 балл Коррекция рабочих программ, КТП – 1 балл Коррекция ФОС – 1 балл |
| 5 | Распространение опыта работы (максимально-41 баллов) | Участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках Проведение открытых уроков, мероприятий | организатор проекта-3 балла участник проекта-2 балла за проведенное занятие -3 балла |

| | | |
|--|---|---|
| <p>На уроле: -техникума - 1 балл -города - 2 балла -области - 3 балла -федерации - 4 балла</p> | <p>На уроле: - предметной недели-3 балла - внеклассных мероприятий по предмету - 2 балла - олимпиады по предмету-2 балла - выставки, викторины, стенгазеты-2 балла - экскурсии на производство-2 балла</p> | <p>На уроле: -город, область, РФ) с указанием ГАПОУ СО «Камельск-Уральский радиотехнический техникум» как места работы.</p> |
| <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> |
| <p>На уровне ОУ- 1 балл На уровне: города-2 балла На уровне:области-3 балла</p> | <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> |
| <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> | <p>Участие -1 балл 3 место -2 балла 2 место -3 балла 1 место -4 балла</p> | <p>Город - 2 балла Область - 3 балла РФ - 4 балла (+3 балла за призовое место)</p> |
| <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> |
| <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> | <p>Участие -1 балл 3 место -2 балла 2 место -3 балла 1 место -4 балла</p> | <p>Город - 2 балла Область - 3 балла РФ - 4 балла (+3 балла за призовое место)</p> |
| <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> | <p>3 балла</p> |
| <p>2 балла</p> | <p>2 балла</p> | <p>2 балла</p> |

Организация и проведение внеурочной работы по УД, МДК

Повышение квалификации
 Работа в качестве эксперта

Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям

Имджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей и т.д.)

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
 -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся

НПК педагогов в ОУ

НПК педагогов, профессиональные конкурсы и т.д.

Разработка УМК УД, МДК или его элементов (РП, методических материалов и т.д.) - впервые
 Ведение новой УД, МДК, ПМ (в течение семестра)

Исполнительная дисциплина
 (максимально-4 баллов)

Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д.
 (максимально-28 баллов)

AMERICAN UNIVERSITY LIBRARY 4400 MICHIGAN AVENUE N.W. WASHINGTON, D.C. 20008

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|---|--|
| 1 | Учебные достижения обучающихся (максимально-20 баллов) | Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиадах Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиад | на уровне: техникума-1 балл города -2 балла области -3 балла РФ -4 балла 1 место -3 балла 2 место -2 балла 3 место -1 балл РФ -4 балла 5 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося 3 балла – 100% успеваемость обучающихся 2 балла 95 % 1 балл – 90 % |
| 2 | Качество обучения (максимально-8 баллов) | Динамика ликвидации академических задолженностей студентов по УД (МДК) | Успеваемость по УД, МДК (заполняется только по итогам промежуточной аттестации) Отсутствие замечаний по заполнению отчетов, ведению журналов |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально-5 баллов) | Своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | По выполнению месячной нагрузки - 1 балл Коррекция рабочих программ, КТП – 1 балл Коррекция ФОС – 1 балл организатор проекта-3 балла участник проекта-2 балла |
| 4 | Инновационная деятельность (максимально-5 баллов) | Участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Выступление с докладом на методическом семинаре (максимально - 4 балла)</p> <p>Выступление с докладом на методическом семинаре (максимально - 4 балла)</p> <p>Выступления с докладом на методическом семинаре (максимально - 4 балла)</p> | <p>На уровне: -техникума - 1 балл -города - 2 балла -области - 3 балла -федерации - 4 балла</p> <p>На уровне: - предметной недели - 3 балла - внеклассных мероприятий по предмету - 2 балла - олимпиады по предмету - 2 балла</p> <p>балла</p> <p>- выставки, викторины, стенгазеты - 2 балла - экскурсии на производство - 2 балла</p> <p>3 балла</p> | <p>от объема доклада 1-2 балла</p> |
| <p>Публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ) с указанием ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» как места работы.</p> <p>Организация и проведение внеурочной работы по УД, МДК</p> | <p>Повышение квалификации Работа в качестве эксперта</p> <p>Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям</p> <p>Имджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей и т.д.)</p> <p>-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся</p> | <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> <p>Участие 3</p> |
| <p>Исполнительная дисциплина (максимально - 4 баллов)</p> <p>Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д. (максимально - 28 баллов)</p> | <p>НПК педагогов в ОУ</p> <p>НПК педагогов, профессиональные конкурсы и т.д.</p> <p>Разработка УМК УД, МДК или его элементов (РП, методических карт)</p> | <p>3 балла</p> |

| | | |
|---|--|--|
| 1 балл | Работа зафиксирована проведённой и итоговой аттестации обучающихся | |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 111 балла | | |

Город - 2 балла
 Область - 3 балла
 РФ - 4 балла
 (+3 балла за призовое место)

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии | Список оценки критериев |
|-------|--|---|--|
| 1 | Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -систематическое проведение занятий с группами обучающихся -проведение обучающих занятий с педагогами -проведение занятий с родителями обучающихся | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Исполнительская дисциплина (максимально-2 баллов) | -современность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Инновационная деятельность (максимально-2 баллов) | -участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Распространение опыта работы (максимально-12 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -организация и проведение лекций, семинаров, круглых столов -выступления с докладами на методических мероприятиях (педагогах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК) -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ) -повышение квалификации -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям -имплементация техник, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.) | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 5 | Исполнительская дисциплина (максимально-4 баллов) | -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 6 | Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д. (максимально-22 баллов) | НПК, конкурсы среди педагогов в ОУ | <ul style="list-style-type: none"> Участие – 1 балл 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла |
| | | НПК, педагогов, профессиональные конкурсы и т.д. | <ul style="list-style-type: none"> Город – 2 балла Область – 3 балла РФ – 4 балла (+3 балла за призовое место) |
| | | Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 48 балла | |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|--|--|
| 1 | Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-6 баллов) | -систематическое проведение занятий с группами обучающихся -проведение обучающих занятий с педагогами -проведение занятий с родителями обучающихся | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Исполнительская дисциплина (максимально-2 баллов) | -своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Инновационная деятельность (максимально-2 баллов) | -участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Распространение опыта работы (максимально-18 баллов) | - проведение открытых мероприятий - выступление с докладами на методических мероприятиях (педагогах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК) - публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ) - повышение квалификации - имджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.) - выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям - работа в качестве эксперта | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 5 | Исполнительная дисциплина (максимально-4 баллов) | -отсутствие нарушений трудовой дисциплины, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся | на уровне: ОУ – 1 балл Города – 2 балла Области – 3 балла на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 6 | Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д. (максимально-22 баллов) | НПК, конкурсы среди педагогов в ОУ | Участие – 1 балл 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла |

1400 - 4 балла
(1/3 балла за призовое место)

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 54 балла

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|---|--|---|
| 1 | <p>Организационно-методическая деятельность (максимально - 6 баллов)</p> | <p>Критерии оценки показателя</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики в количественном (массовость участия - % от общего числа ПОО СО) отношении в развитии сетевого партнерства с ПОО СО, социальными партнерами; - наличие положительной динамики в количественном (массовость участия - % от общего числа ПОО СО) отношении в привлечении педагогов ПОО СО к организации экспертизы в рамках конкурсов, Олимпиад; - своевременная и оперативная организация экспертиз методических и дидактических материалов в рамках конкурсов, Олимпиад профмастерства. | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |
| 2 | <p>Информационно-аналитическая деятельность (максимально - 20 баллов)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и оперативное размещение методических материалов на сайте ресурсного центра; - подготовка информационно-методических материалов о деятельности ресурсного центра для размещения на информационных стендах, сайте, средствах массовой информации; - своевременное обновление базы данных ресурсного центра; - своевременное обновление мониторинга участия педагогических работников ПОО в мероприятиях, повышении квалификации, организационных ресурсных центром; - удельная активность педагогических работников ПОО организацией работы ресурсного центра; - оперативность в сборе информации о спектре образовательных программ профиля, реализуемых в ПОО СО; - своевременное обновление информации о рынке труда, тенденциях его изменений, запросов (количественных и качественных) работодателей электроэнергетического и радиотехнического профиля и профилей подготовки в техникуме; - наличие положительной динамики в количественном (массовость участия - % от общего числа ПОО СО, от общего числа ОП) и качественном (выявление дополнительных требований работодателей к результату профессионального образования) отношении в участии ПОО СО в маркетинговых исследованиях потребностей рынка труда; - наличие положительной динамики в количественном (массовость участия - % от общего числа ПОО СО, от общего числа ОП) и качественном (выявление дополнительных площадок - ПОО СО с современным оборудованием) отношении в участии ПОО СО в сетевом использовании материально-технической базы; - наличие положительной динамики в количественном (массовость участия - % от общего числа ПОО СО, от общего числа ОП) отношении в участии ПОО СО по вопросам развития содержания и оценке качества профессионального образования электроэнергетического и радиотехнического профиля. | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |

| | |
|--|---|
| <p>СОО СПП (профиль) «Олимпиады по прикладным образовательным программам в ПОО СОУ в области и Соловецкого архипелага», в 7.9. WorldSkills;</p> <p>-своевременная и оперативная организация документооборота с базами площадками проведения Олимпиад профессионального мастерства (межклубной и областной этапы);</p> <p>-методическое сопровождение педагогических работников и обучающихся ПОО СО для участия в Олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и др. мероприятиях</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>8</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, развитие финансовой независимости техникума (максимально-12 баллов)</p> | <p>-своевременность сдачи планирующей и отчетной документации</p> <p>-отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;</p> <p>-отсутствие нарушений требований охраны труда (в том числе требований техники безопасности);</p> <p>-участие в организации приносящей доход деятельности;</p> <p>-привлечение спонсорской помощи образовательной организации;</p> <p>-проявление инициативы в вопросах оптимизации собственной деятельности и деятельности ресурсного центра</p> |
| <p>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 66 балла</p> | |

Критерии оценки показателей

Способ оценки критериев

№ п/п Показатели эффективности

| | | | |
|---|--|--|---|
| 1 | <p>Организация повышения квалификации педагогических работников радиотехнического техникума на предприятиях (максимально-4 балла)</p> | <p>-своевременность (в соответствии с нормативными требованиями) повышения квалификации через стажировку, переподготовку, профессиональное повышение квалификации педагогических работников радиотехнического техникума; -наличие положительной динамики в количественном (процентном) (от общего числа педагогов) отношении в участии педагогов в стажировках, переподготовке, профессиональном повышении квалификации на предприятиях.</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 2 | <p>Консультационно-методическое и экспертное сопровождение введения требований профессиональных стандартов в образовательный процесс радиотехнического техникума (максимально-4 балла)</p> | <p>-своевременное и оперативное консультирование педагогов по разработке, корректировке и экспертизе рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, практик по образовательным программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на основе профессиональных стандартов; -наличие положительной динамики в количественном (процентном)(от общего числа образовательных программ, реализуемых в техникуме) и качественном (введение в содержание профессионального образования) отношении в введении требований профессиональных стандартов;</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 3 | <p>Организация производственной практики обучающихся по основным образовательным программам (максимально-4 балла)</p> | <p>-своевременность (в соответствии с учебным планом) оформления договорных отношений по производственной практике по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году; -своевременность (в соответствии с учебным планом) выбора мест практики и распределения обучающихся по производственной практике по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году, по местам практики.</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 4 | <p>Организация документооборота по практике обучающихся по основным образовательным программам и программам МЦПК радиотехнического техникума (максимально-8 баллов)</p> | <p>-своевременное и оперативное оформление руководителей учебной и производственной практик обучающихся по основным образовательным программам с составом комплекта документов по практике; -своевременность и оперативность отчетной документации от руководителей учебной и производственной практик обучающихся по основным образовательным программам; -своевременность (в соответствии с нормативными требованиями) оформления комплекта документов по всем практикам (в соответствии с учебным планом) по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году; -своевременность и оперативность (в соответствии с договором) в оформлении документов с потребителями образовательных услуг МЦПК – обучающимися, частными лицами, предприятиями, центром занятости</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 5 | <p>Экспертиза методических и дидактических материалов (максимально-2 балла)</p> | <p>-своевременная и оперативная экспертиза методических и дидактических материалов;</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>интересные мероприятия, проводимые в рамках курса, а также проведение курсовых проектов по теме</p> <p>участие в организации приносимой доход деятельности;</p> <p>-проявление инициативы в вопросах оптимизации собственной деятельности и деятельности методической службы техникума</p> | <p>формализован на соответствие с тем техникума (максимально-10 баллов)</p> |
| <p>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 32 баллов</p> | | |

Критерии оценки показателей

| № п/п | Показатели эффективности | Способ оценки критериев |
|-------|--|--|
| 1 | Учебные достижения обучающихся (максимально-20 баллов) | на уровне: техникума-1 балл города -2 балла области -3 балла РФ -4 балла |
| 2 | Качество обучения | 1 место -3 балла 2 место -2 балла 3 место -1 балл РФ -4 балла 5 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося 3 балла – 100% успеваемость обучающихся 2 балла 95 % 1 балл – 90 % |
| 3 | Исполнительская дисциплина | Успеваемость по УД, МДК (заполняется только по итогам промежуточной аттестации) Отсутствие замечаний по заполнению отчетов, ведению журналов 3 балла |
| 4 | Инновационная деятельность | По выполнению месячной педнагрузки -1 балл Коррекция рабочих программ, КТП -1 балл Коррекция ФОС-1 балл -организатор проекта -3 балла -участник проекта-2 балла за проведенное занятие- балла |
| 5 | Распространение опыта работы: | за 1 выступление в зависимости от объема доклада-1-2 балла |

24

| | | |
|---|--|--|
| | <p>преподаватель - олимпиады по предмету-2 балла</p> <p>- выставки, викторины, стенгазеты-2 балла</p> <p>- экскурсии на производство-2 балла</p> | |
| | <p>3 балла</p> | |
| | <p>На уровне ОУ- 1 балл</p> | |
| | <p>На уровне: города-2 балла</p> | |
| | <p>На уровне:области-3 балла</p> | |
| | <p>3 балла</p> | |
| | <p>3 балла</p> | |
| | <p>на высоком уровне – 2 балла</p> <p>на среднем уровне – 1 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p> | |
| | <p>Участие -1 балл</p> | |
| | <p>3 место -2 балла</p> | |
| | <p>2 место -3 балла</p> | |
| | <p>1 место -4 балла</p> | |
| | <p>Город – 2 балла</p> | |
| | <p>Область – 3 балла</p> | |
| | <p>РФ – 4 балла</p> | |
| | <p>(+3 балла за призовое место)</p> | |
| | <p>3 балла</p> | |
| | <p>2 балла</p> | |
| | <p>1 балл</p> | |
| | <p>Разработка УМК УД, МДК или его элементов (РП, методических материалов и т.д.) - впервые</p> | |
| | <p>Ведение новой УД, МДК, ПМ (в течение семестра)</p> | |
| | <p>Разработка материалов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся</p> | |
| | <p>НПК педагогов, профессиональные конкурсы и т.д.</p> | |
| | <p>НПК педагогов в ОУ</p> | |
| | <p>-отсутствие нарушений трудовой дисциплины;</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся</p> | |
| <p>Исполнительная дисциплина (максимально-4 баллов)</p> | | |
| <p>Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НПК и т.д. (максимально-28 баллов)</p> | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 111 балла

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|---|--|
| 1 | Учебные достижения обучающихся (максимально-20 баллов) | Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиадах Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов, НПК, Олимпиад | на уровне: техникума-1 балл города -2 балла области -3 балла РФ -4 балла 1 место -3 балла 2 место -2 балла 3 место -1 балл РФ -4 балла |
| 2 | Качество обучения | Динамика ликвидации академических задолженностей студентов по УД (МДК) | 5 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося 3 балла – 100% успеваемость обучающихся 2 балла 95 % 1 балл – 90 % |
| 3 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний по заполнению отчетов, ведению журналов | 3 балла |
| 4 | Инновационная деятельность | Своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде) Участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках | По выполнению месячной нагрузки - 1 балл Коррекция рабочих программ, КТП - 1 балл Коррекция ФОС-1 балл -организатор проекта -3 балла -участник проекта-2 балла |
| 5 | Распространение опыта работы: | Проведение открытых уроков, мероприятий Выступление с докладами на методических мероприятиях (педагогах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, ЦК) | за проведенное занятие- балла за 1 выступление в зависимости от объема доклада-1-2 балла |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| | <p>- олимпиады по предмету-2 балла</p> <p>- выставки, викторины, стенгазеты-2 балла</p> <p>- экскурсии на производство-2 балла</p> | |
| 3 балла | Повышение квалификации | |
| На уровне ОУ- 1 балл | Работа в качестве эксперта | |
| На уровне: города-2 балла | Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям | |
| На уровне: области-3 балла | Имджирование техникума, профориентационная работа (армажи вакансий, дни открытых дверей и т.д.) | |
| 3 балла | -отсутствие нарушений трудовой дисциплины, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся | Исполнительная дисциплина (максимально-4 баллов) |
| на высоком уровне -2 балла | НИПК педагогов в ОУ | Методическая деятельность и участие в профессиональных конкурсах, НИПК и т.д. (максимально-28 баллов) |
| на среднем уровне - 1 балл | | |
| на низком уровне - 0 баллов | НИПК педагогов, профессиональные конкурсы и т.д. | |
| Участие -1 балл | Разработка УМК УД, МДК или его элементов (РП, методических материалов и т.д.) - впервые | |
| 3 место -2 балла | Ведение новой УД, МДК, ПМ (в течение семестра) | |
| 2 место -3 балла | Разработка материалов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся | |
| 1 место -4 балла | | |
| Город - 2 балла | | |
| Область - 3 балла | | |
| РФ - 4 балла | | |
| (+3 балла за призовое место) | | |
| 3 балла | | |
| 2 балла | | |
| 1 балл | | |
| | | Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 111 балла |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|---|---|
| 1 | Исполнительная дисциплина (максимально-10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -своевременность подготовки и предоставления отчетных и др. документов, приказов по контингенту обучающихся -отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций по вине работника -качественное оформление и ведение электронных документов по сопровождению образовательного процесса (электронная база данных по контингенту обучающихся и т.д.) -своевременность оформления и внесения в изменения в личные дела обучающихся -качественная подготовка документов для работы Государственной экзаменационной комиссии (протоколы, ведомости и т.д.) | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 2 | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (максимально-4 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -предложения по рационализации, усовершенствованию системы ведения документооборота, оформления электронных таблиц и т.д. -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 14 баллов

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|--|-----------------------------------|---|
| 1 | <p>Правовое обеспечение деятельности техникума (максимально - 20 баллов)</p> | <p>Критерии оценки показателя</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |
| 2 | <p>Исполнительная дисциплина (максимально-6 баллов)</p> | <p>Критерии оценки показателя</p> | <p>на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов</p> |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 26 баллов

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | Способ оценки критериев |
|---|---|--|---|
| 1 | Исполнительная дисциплина (максимально-10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -своевременность подготовки и предоставления отчетных и др. документов, приказов по контингенту обучающихся -отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций по вине работника -отсутствие нарушений и оформлений документов, поступивших в архив. Качественное ведение учета документов, находящихся на хранении в архиве; -своевременность и качество подготовки документов для организации образовательного процесса (в соответствии с должностными обязанностями): журналы учебных дисциплин, ведомости успеваемости обучающихся, табель учета рабочего времени преподавателей; -качественная подготовка документов для работы Государственной экзаменационной комиссии (протоколы, ведомости и т.д.) | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 2 | Инициатива, творчество и примененные в работе современные формы и методы организации труда (максимально-4 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -предложения по рационализации, усовершенствованию системы ведения документооборота, оформления электронных таблиц и т.д. -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 14 баллов | | | |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|--|---|---|--|
| 1 | Документационное обеспечение административно-распорядительной деятельности директора техникума (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - своевременная и качественная подготовка приказов по основной деятельности и другой документации в соответствии с номенклатурой; - соблюдение сроков обработки поступающей информации; - своевременная подготовка документов и материалов по запросу директора; - соблюдение правил деловой этики и предоставление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы, письма сторонних организаций | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Сбор, обработка и передача информации по административно-распорядительной деятельности (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное, полное и достоверное составление и представление отчетных данных; - владение информацией о перспективах развития техникума, его приоритетных направлениях; - своевременное доведение распоряжений и указаний директора до сотрудников техникума в части, их касающейся; - осуществление контроля за своевременным выполнением указаний и поручений директора сотрудниками техникума | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Результативность работы (максимально - 12 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - умение обеспечить надежное и эффективное выполнение поставленных руководителем задач; - взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума; - высокий уровень организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора; - при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы; - отсутствие некорректно выполненных проектов документов, поступающих на подпись директору; - своевременное доведение до сведения директора информации, полученной по каналам связи | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 28 баллов | | | |

| п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|--|---|--|
| 1 | Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства (максимально - 2 балла) | -отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), сотрудникам техникума | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Финансовая деятельность (максимально - 12 баллов) | -своевременное и качественное представление отчетов; -эффективность использования имущественного комплекса/оборудования; -отсутствие нарушений сроков документооборота; -участие в анализе правомерности хозяйственных операций; -проведение плановых и внеплановых инвентаризаций; -сохранность бухгалтерских документов и слача их в установленном порядке в архив | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Результат деятельности (максимально - 6 баллов) | -достоверность ведения (правильность) и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета; -отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности; -обеспечение целевого использования бюджетных субсидий. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 22 баллов | | | |

| n/p | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|--|--|--|
| 1 | Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства (максимально - 2 балла) | -соответствие условий осуществляемого образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной, электро и охраны труда в помещениях и на территории техникума) | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Исполнительная дисциплина (максимально - 4 балла) | -участие и выполнение работ, мероприятий, важных для функционирования и развития техникума; -профилактическая работа по охране труда в техникуме (среда сотрудников и студентов). | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Результативность работы (максимально - 4 баллов) | -отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирурующих органов; -своевременная подготовка и сдача отчетной документации | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 20 баллов | | | |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|--|---|--|
| 1 | Техническое состояние оборудования, программного обеспечения (максимально – 14 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - бесперебойная работа компьютерной техники; - своевременная установка программного обеспечения на ПК; - поддержка локальной сети; - своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК; - поддержка бесперебойной работы видеонаблюдения; - реализация проектов по модернизации компьютерного парка техникума; - реализация проектов по автоматизации приема и передачи информации; | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Интенсивность и результативность (максимально - 18 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - эффективность планирования профессиональной деятельности; - распределение и качественное выполнение поставленных задач; - взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума; - консультирование сотрудников техникума по работе с программным обеспечением и сайтами; - использование передового опыта, обеспечивающего бесперебойную работу техникума в части, его касающейся; - качественный контроль хранения, использования компьютерного парка техникума; - эффективное и правильное использование парка компьютерной техники и программного обеспечения; - внедрение современных- технических и программных средств; - эффективная работа с информационными системами отчетности. | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 32 баллов | | | |

84

Показатели эффективности деятельности электроник (системный администратор) (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|--|---|---|--|
| 1 | Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, сайта техникума и сайта ресурсного центра (максимально - 14 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -бесперебойная работа компьютерной техники; -своевременная установка программного обеспечения на ПК; -поддержка локальной сети; -своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК; -своевременное обновление и размещение информации на сайте техникума(не позднее 3-х дней с момента получения информации); -поддержка бесперебойной работы видеонаблюдения; -своевременное обновление и размещение информации на сайте ресурсного центра техникума (не позднее 3-х дней с момента получения информации); | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Интенсивность и результативность (максимально - 14 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -эффективность планирования профессиональной деятельности; -распределение и качественное выполнение поставленных задач; -консультирование сотрудников техникума по работе с программным обеспечением и сайтами; -качественный контроль хранения, использования компьютерного парка техникума; -эффективное и правильное использование парка компьютерной техники и программного обеспечения; -внедрение современных технических и программных средств; -своевременное создание архивных копий сайта техникума и сайта ресурсного центра. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 28 баллов | | | |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | Способ оценки критериев |
|---|---|--|--|
| 1 | Документационное обеспечение кадровой деятельности техникума (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и правильное оформление и ведение трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и выдавшей к ним, личных дел работников техникума; - своевременная подготовка приказов по кадрам и другой документации в соответствии с номенклатурой; - соответствие срокам обработки кадровой информации; - своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Сбор, обработка и передача информации по кадровой деятельности (максимально - 6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное, полное и достоверное составление и представление отчетных данных; - соблюдение при обработке информации Закона о защите персональных данных и Положении «Об обработке и защите персональных данных» - наличие актуальных списков сотрудников техникума, владение информацией по количественному и качественному составу сотрудников | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Уровень компетентности (максимально - 18 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - выявление, анализ и оценка профессиональных рисков; - эффективность планирования профессиональной деятельности; - распределение и качественное выполнение поставленных задач; - умение разрешать конфликты с учетом потребностей и личностных особенностей собеседника; - умение заполнять и проверять на предмет соответствия требованиям трудового законодательства формы документов, предусмотренных для ведения кадрового делопроизводства; - владение приемами проведения расчетов, необходимых в кадровом делопроизводстве; - конструктивная реакция на проблемы, не допускающая неконтролируемого развития ситуации; - принятие ответственности за порученную работу; - взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Исполнительская дисциплина (максимально - 10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по ведению кадрового делопроизводства; - при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы; - соблюдение профессиональной этики; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников; - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 42 баллов | | | |

Показатели эффективности

№ п/п

1 Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в образовательной организации (максимально - 12 баллов)

- наличие лицензии на право работы медицинского кабинета;
- актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям здравоохранения в организации;
- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности фельдшера;
- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения;
- актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии;

- качество ведения медицинской документации.

на высоком уровне - 2 балла
на среднем уровне - 1 балл
на низком уровне - 0 баллов

2 Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе (максимально - 26 баллов)

- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима;
- своевременность выполнения врачебных назначений и оказание неотложной помощи;
- контроль за эффективностью просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий;
- качественная и своевременная лечебно-профилактическая работа;
- качество и сбалансированность питания обучающихся, профилактика острых кишечных заболеваний;
- контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров сотрудниками техникума;
- качественное выполнение плана флюорографического исследования;
- динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума;
- полнота охвата профилактическими осмотрами обучающихся;
- качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора);
- качество выполнения предрейсовых и послерейсовых осмотров;
- эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

на высоком уровне - 2 балла
на среднем уровне - 1 балл
на низком уровне - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 38 баллов

| № п/п | Показатели эффективности | |
|---|---|---|
| 1 | <p>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в образовательной организации (максимально - 12 баллов)</p> | <p>- наличие лицензии на право работы медицинского кабинета; - актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям здравоохранения в организации; - качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности медицинской сестры процедурной; - своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения; - актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии; - качество ведения медицинской документации.</p> |
| 2 | <p>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе (максимально - 20 баллов)</p> | <p>- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима; - качественное выполнение врачебных назначений и оказание неотложной помощи; - ответственное отношение при работе с медикаментами; - отсутствие осложнений от медицинских манипуляций, обусловленные работой медицинского персонала; - эффективность просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий; - обеспечение систематического использования медицинского оборудования; - динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума; - качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора); - эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</p> |
| <p>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 32 баллов</p> | | |

Критерии оценки показателей

Показатели эффективности

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
|--|---|---|---|
| 1 | <p>Качественное обеспечение охраны всех объектов, зданий, сооружений и имущества техникума во внесуточное время (максимально – 14 баллов)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - оперативное реагирование и принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций; - совершение обходов охраняемого объекта каждые два часа; - качественное соблюдение пропускного режима в ночное и дневное время; - регулярность приема звонков - отсутствие замечаний по ведению журналов относящихся к деятельности сторожа; - отсутствие случаев порчи, краж и хищений, проникновений на охраняемой территории; - отсутствие случаев выявления неисправностей инженерных сетей, оборудования | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 2 | <p>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 баллов)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение мероприятий по энергосбережению - соблюдение трудовой дисциплины - соблюдение правил противопожарного режима, техники безопасности, санитарно-гигиенических правил | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| <p>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 20 баллов</p> | | | |

| № п/п | Показатели эффективности | | |
|-------|---|---|---|
| 1 | <p>Качественное обеспечение охраны всех объектов, зданий, сооружений и имущества техникума в урочное время (максимально – 6 баллов)</p> | <p>- оперативное реагирование и принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций; - качественное соблюдение пропускного режима в дневное время; - отсутствие замечаний по ведению журналов относящихся к деятельности вахтера.</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 2 | <p>Удовлетворенность участников образовательного процесса деятельностью вахтера (максимально – 8 балла)</p> | <p>- вежливость и тактичность в общении; - отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера; - осуществление оперативной связи с работниками техникума по просьбе посетителей; - оперативное предупреждение правонарушений, террористических актов, других действий, угрожающих стабильному ходу учебного процесса.</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |
| 3 | <p>Исполнительская дисциплина (максимально – 4 балла)</p> | <p>- выполнение мероприятий по энергосбережению - соблюдение трудовой дисциплины.</p> | <p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p> |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 18 баллов

| Показатели эффективности | | Критерии оценки показателя | | Способ оценки критериев |
|--|---|---|--|--|
| № п/п | | | | |
| 1 | Безаварийное функционирование ОУ (максимально - 2 балла) | -оперативное и качественное выполнение работ (завок) по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Техническое состояние зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря (максимально - 6 балла) | -качественный и своевременный ремонт зданий и сооружений; -принятие необходимых мер для своевременного осуществления необходимых ремонтов зданий, инженерных сетей, оборудования, и инвентаря; -участие в необходимых периодических осмотрах зданий и сооружений. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально - 4 балла) | -своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки; -отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения, отопительной системы по вине рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально - 6 балла) | -сохранность и, хозяйственного инвентаря; -эффективность использования, целостность и сохранность рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 5 | Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью техники по инвентаризации зданий и сооружений (максимально - 4 балла) | -отсутствие замечаний на обеспечение безаварийной и бесперебойной работы оборудования, отопительной, водопроводной, канализационной сети; -отсутствие жалоб; | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 6 | Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла) | - соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; - соблюдение трудовой дисциплины; - отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 28 баллов | | | | |

Показатели эффективности деятельности уборщик служебных и производственных помещений (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|---|--|--|
| 1 | Содержание закрепленных помещений и территорий в надлежащем состоянии. (максимально – 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -проведение качественных влажных уборок помещений; -содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН; -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории. -осуществление контроля за санитарным состоянием помещений и принятие мер к их своевременной уборке. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 6 балла) | <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с мощными и обеззараживающими средствами; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию помещений, технике; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально – 6 балла) | <ul style="list-style-type: none"> -соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 4 балла) | <ul style="list-style-type: none"> - сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования; - образцовое состояние закрепленной территории. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 28 баллов | | | |

Показатели эффективности деятельности кладовщик (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

| Показатели эффективности деятельности кладовщик | | Критерии оценки показателя | | Способ оценки критериев |
|---|---|--|--|--|
| № п/п | Показатели эффективности | | | |
| 1 | Качественное руководство работами по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей на складах (максимально - 4 балла) | -эффективность использования, целостность и сохранность рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -рациональное использование складских площадей. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально - 4 балла) | -своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки; -отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью техника по инвентаризации зданий и сооружений (максимально - 6 балла) | -отсутствие замечаний по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, вследую отчетной документации по их движению; -отсутствие жалоб; -отсутствии конфликтных ситуаций; | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла) | - соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; -соблюдение трудовой дисциплины, вежливость и тактичность в общении -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов. | | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 24 баллов | | | | |

Критерии оценки показатели

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Способ оценки критериев |
|---|--|---|--|
| 1 | Обеспечение приёма на хранение верхней одежды участников образовательного процесса (максимально - 4 балла) | - оперативное и своевременное принятие и выдача верхней одежды; - обеспечение сохранности вещей, сланных на хранение. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально - 6 балла) | - осуществление контроля за санитарным состоянием помещений гардеробной и принятие мер к его своевременной уборке. - отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закрепленного помещения; - проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально - 2 балла) | - отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Исполнительская дисциплина (максимально - 4 балла) | - соблюдение трудовой дисциплины; - вежливость и тактичность в общении. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 16 баллов | | | |

Критерии оценки показателя

Показатели эффективности деятельности подсобных рабочих (применяется для определения размера заработной платы)

| № в/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|---|--|--|
| 1 | Обеспечение участников образовательного процесса предметами мягкого инвентаря (максимально - 2 балла) | -качественная проверка и выдача спецодежды, санитарной одежды, и т.п. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально - 2 балла) | -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей Работника | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально - 6 баллов) | -выполнение мероприятий по энергосбережению -соблюдение трудовой дисциплины, вежливость и тактичность в общении -соблюдение правил противопожарного режима, техники безопасности, санитарно-гигиенических правил | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |

Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 10 баллов

| Показатели эффективности деятельности кухонный рабочий (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера) | | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|---|---|--|
| № п/п | Показатели эффективности | | |
| 1 | Содержание в чистоте и целостности столовой и кухонной посуды в течение всего рабочего дня (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -качественная мойка бочков, поддонов, противней, разделочных досок и кухонного инвентаря; -качественная мойка столовой и кухонной посуды, приборов, полновос, инвентаря, инструмента, тары с применением мощных и дезинфицирующих средств. -составление специальных мощных растворов; -принятие мер по сохранности посуды; -образцовое состояние закрепленной территории. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Соблюдение санитарных норм и правил при мытье столовой и кухонной посуды (максимально - 6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -соблюдение санитарно-технического состояния в помещении моечной, дезинфекция обслуживаемого оборудования, инструмента и коммуникаций; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного мытья посуды; -обслуживаемого оборудования и коммуникаций; -отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам ревизий и других проверок надзорных органов. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря(максимально - 2 балла) | <ul style="list-style-type: none"> -эффективность использования и сохранность оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 16 баллов | | | |

Критерии оценки показателя

Способ оценки критериев

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|-------|---|---|--|
| 1 | Своевременное, в соответствии с режимом ОУ добросовестное приготовление пищи для обучающихся и сотрудников (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -быстрое и качественное приготовление обедов и обслуживание студентов, педагогического и технического персонала, приготовление новых блюд, не нарушающих нормативы СанПиН. -соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, -рациональное использование рабочего времени; -соблюдение температурного режима технологического оборудования | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Обеспечение высокого качества приготовления пищи и высокой культуры обслуживания посетителей (максимально - 4 балла) | <ul style="list-style-type: none"> -соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством приготовления пищи и культурой обслуживания посетителей (максимально - 6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -качественное приготовление пищи; -соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, правил порционирования, оформление контрольного блюда; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально - 6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -эффективность использования и сохранность оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; -образцовое состояние закрепленной территории. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 5 | Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении пищи (максимально - 10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -соблюдение санитарно-технического состояния производственных и торгово-обслуживающих помещений; -отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам рейсов и других проверок надзорных органов; -отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, обслуживаемого оборудованием и коммуникаций, приспособлений, инструмента, в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, ПБ; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи; -содержание в чистоте и порядке кухонного инвентаря и оборудования. | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |


| | |
|---|--|
| Имя кандидата | |
| Полное наименование организации | |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 40 баллов | |

| Показатели эффективности | | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|---|---|--|--|
| № п/п | Показатели эффективности | | |
| 1 | Безаварийное функционирование электрических сетей и электрооборудования (максимально – 4 балла) | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное выполнение работ по устранению неполадок по электроснабжению - соблюдение технологии выполнения электротехнических работ, правила эксплуатации и содержания знаний, оборудования, механизмов, машин, сооружений; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 2 | Содержание закреплённых помещений в надлежащем состоянии (максимально – 6 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - осуществление контроля за санитарным состоянием помещений электрощитовых и принятие мер к их своевременной уборке; - отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закреплённых помещений; - сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 3 | Удовлетворённость участников образовательного процесса (максимально – 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников техникума; - отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика; - отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с электронными инструментами; - отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| 4 | Исполнительская дисциплина (максимально – 10 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение мероприятий по энергосбережению - отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки; - соблюдение трудовой дисциплины; - вежливость и тактичность в общении; - отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов; | <ul style="list-style-type: none"> на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 28 баллов | | | |

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки показателей | Способ оценки критериев |
|---|---|--|--|
| 1 | Обеспечение безаварийной работы (максимально - 16 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с оборудованием -отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса -высокое качество подготовки и организации ремонтных работ -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, оборудования и приспособления -содержание инструментов, приспособлений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями -отсутствие случаев производственного и учебного травматизма -наличие необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек -своевременное прохождение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Исполнительская дисциплина (максимально - 8 баллов) | <ul style="list-style-type: none"> -быстрота устранения аварий -своевременность, самостоятельность и качество выполнения заданий -обеспечение сохранности имущества техникума -обеспечение бесперебойной работы технологического оборудования | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 24 баллов | | | |

характера)

| Показатели эффективности | | Критерии оценки показателя | Способ оценки критериев |
|--|--|---|--|
| 1 | Обеспечение безаварийной работы автотранспорта (максимально - 6 баллов) | -отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя) -проведение мероприятий по обеспечению безопасности дорожного движения и безопасной эксплуатации транспорта. -наличие системы технического обслуживания и контроля за исправным состоянием подвижного состава. | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 2 | Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально - 4 баллов) | -постоянно высокий уровень аккуратности и точности -отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 3 | Исполнительская дисциплина (максимально - 4 балла) | -своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных -содержание в исправном техническом состоянии закреплённой техники | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| 4 | Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, состоянии условий труда. (максимально - 6 баллов) | -содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями -соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности дорожного движения -своевременное прохождение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности и инструктажей по обеспечению безопасности дорожного движения | на высоком уровне - 2 балла на среднем уровне - 1 балл на низком уровне - 0 баллов |
| Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 20 баллов | | | |

ОГЛАСОВАНО»
шим собранием работников
представителей обучающихся
ПОУ СО «Каменск-
уральский радиотехнический
техникум»
Председатель
 Т.В. Мельникова
» _____ 20__ год

П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор



ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»

Н.В. Казанская

«__» _____ 20__ год

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

2020 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Гражданским кодексом РФ; Налоговым кодексом РФ; Бюджетным кодексом РФ; Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 15.08.2013г. № 706 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»; Федеральным законом от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»; Законом РФ от 07.02.1992г. № 2300-1 «О защите прав потребителей»; Федеральным законом РФ от 03.11.2006г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»; постановлением Правительства РФ от 15.08.2013г. №706 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»; методическими рекомендациями по заключению договоров на оказание платных образовательных услуг в сфере образования, утвержденным Министерством образования РФ от 01.10.2002г. №31ю-31ни-40/31-09; Уставом Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский радиотехникум» (далее по тексту – Учреждение, ГОУ СПО СО «Каменск-Уральский радиотехникум»), не связанная с государственным (государственным), другими нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность образовательных учреждений

1.2. Настоящее Положение имеет своей целью регламентировать финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в образовательном учреждении при использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также утвердить порядок использования финансовых средств.

1.3. Под приносящей доход деятельности в настоящем Положении понимается хозяйственная, финансовая деятельность Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский радиотехникум» финансированием.

1.4. Доходы (собственные доходы Учреждения) – денежные и иные материальные средства юридических или физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, передаются образовательному учреждению на основе добровольного заявления, по договорам возмездного оказания услуг и другим гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Перечень платных услуг, в том числе дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых образовательным учреждением, и порядок их предоставления определяется Уставом Учреждения и настоящим Положением.

2. Источники формирования средств от приносящей доход деятельности

2.1. Источниками формирования средств от приносящей доход деятельности являются следующие виды приносящей доход деятельности:

- 1) оказание платных дополнительных образовательных услуг, не предусмотренных соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами;
- 2) реализация товаров, созданных (произведенных) учреждением;
- 3) создание результатов интеллектуальной деятельности и реализация прав на них;
- 4) выпуск и реализация печатной и аудиовизуальной продукции, обучающих программ, информационных материалов;
- 5) осуществление копировальных и множительных работ;
- 6) предоставление библиотечных услуг и услуг по пользованию архивами лицам, не являющимся сотрудниками или обучающимися учреждения;
- 7) проведение и организация ярмарок, выставок, симпозиумов, конференций, семинаров, вечеров, олимпиад, конкурсов, культурно-массовых и других мероприятий;
- 8) осуществление рекламной и издательско-полиграфической деятельности, реализация

результатов данной деятельности;

9) реализация услуг и продукции, изготовленной обучающимися учреждения в ходе производственной практики;

10) производство и реализация продукции производственного, технического, учебного и бытового назначения;

11) сдача лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов горючего сырья;

12) создание и использование интеллектуальных продуктов (полезных моделей, компьютерных программных продуктов);

13) осуществление спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности;

14) сдача в аренду имущества в порядке, установленном законодательством и Уставом АПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум».

15) приобретение, изготовление и реализация продукции общественного питания, изготавливаемой и приобретаемой за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе, деятельность столовых, ресторанов и кафе;

16) осуществление экспертной деятельности (подготовке заключений о подготовленности к изданию новой учебно-методической литературы (учебников, учебно-методических пособий), а также о подготовленности к введению новых образовательных программ по направлению в установленной сфере деятельности);

17) оказание услуг в области охраны труда, в том числе, проведение обучения в данной области;

18) осуществление международного сотрудничества по направлениям, соответствующим профилю деятельности учреждения; организация и проведение международных мероприятий;

19) торговля приобретенными товарами, оборудованием;

20) оказание консультационных (консалтинговых), информационных и маркетинговых услуг в установленной сфере деятельности;

21) исследования в области маркетинга и менеджмента;

22) оказание услуг делопроизводства, в том числе кадрового.

2.2. Учреждение вправе осуществлять сверх установленного государственного задания за плату для граждан и юридических лиц, на одинаковых условиях, в пределах нормативов установленных лицензией оказание следующих услуг: реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, образовательных программ дополнительного образования, образовательных программ профессиональной подготовки.

2.3. Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов Учреждения также являются:

-получение добровольных пожертвований, целевых взносов от юридических и физических лиц, в том числе иностранных лиц;

-утилизация списанных основных средств и иного имущества, учитываемого на балансе (осуществляется в соответствии с заключаемыми договорами);

-иные источники, не запрещенные законодательством.

3. Порядок и условия осуществления приносящей доход деятельности (реализации платных услуг)

3.1. Осуществление финансовых операций по приносящей доход деятельности, реализация платных услуг осуществляется на основании гражданско-правовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенности деятельности автономных организаций и предъявляемых к ним требований.

3.2. Договоры на оказание платных услуг подписываются Директором Учреждения либо лицами уполномоченными в установленном законом порядке лицами.

3.3. Стоимость товаров, работ, услуг определяется на основании расчета стоимости товара, работы, услуги (сметы). Стоимость за предоставляемые товары, работы, услуги может индексироваться в соответствии с установленным показателем роста цен или изменения суммы держек.

3.4. Учет поступивших денежных средств и контроль за их использованием осуществляет главный бухгалтер Учреждения.

3.5. Ответственность за качество оказания платных услуг в установленном порядке несет руководитель Учреждения, который также контролирует и несет ответственность за финансово-хозяйственную деятельность, соблюдение финансовой и трудовой дисциплины, сохранность собственности, материальных и других ценностей.

3.6. Оплата услуг (работ) физическими и юридическими лицами, безвозмездные поступления от физических и юридических лиц, в том числе добровольные пожертвования могут производиться в наличной и безналичной формах.

Оплата услуг производится в Учреждении при наличии кассового аппарата или в отделениях банка. При расчетах с физическими лицами используется бланк, являющийся документом строгой отчетности, утверждаемый в установленном порядке, и выдавать копию документа, подтверждающего прием наличных денег. Безналичные расчеты производятся через банковские счета учреждения на лицевой счет Учреждения.

3.7. Согласно п. 3.1. ст. 17.1. Федерального закона от 26.07.2006г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» в отношении государственного имущества государственных образовательных учреждений и заключаются без проведения конкурсов и аукционов в порядке и на условиях, которые установлены Правительством РФ. В соответствии со ст. 606 Гражданского кодекса РФ аренда понимается передача имущества находящегося в Учреждении на праве оперативного управления. Поскольку учреждение является государственным автономным образовательным учреждением, то без согласия собственника не вправе распоряжаться недвижимым имуществом и либо ценным закрепленным за ним либо приобретенным Учреждением за счет средств выделенных ему собственником на приобретение такого имущества. Арендатору запрещена передача имущества в субаренду.

Перечисление арендной платы по договорам аренды государственного имущества, переданного в оперативное управление Учреждения, производится арендаторами в безналичной форме. Денежные средства от арендной платы по договорам аренды, поступают в распоряжение Учреждения и используются им после уплаты налога в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.8. Доходы от пожертвований и благотворительной деятельности в соответствии ст. 582 Гражданский кодекс РФ. Порядок приема и оформления пожертвований и благотворительной помощи регламентируется действующим Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, федеральным законом от 11.08.1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», порядком ведения кассовых операций и другими нормативными документами.

Пожертвованию имущества Учреждению может быть обусловлено использованием этого имущества по определенному назначению. При отсутствии условия об использовании имущества по определенному назначению пожертвованное имущество используется в соответствии с его назначением. Денежные средства могут расходоваться на любые уставные цели Учреждения, на развитие материальной базы Учреждения.

Учреждение, принимающее пожертвование, для использования которого установлено определенное назначение, должно вести обособленный учет всех операций по использованию пожертвованного имущества.

Сумма добровольных пожертвований не оговаривается и не ограничивается. Договор пожертвования носит добровольный и безвозмездный характер. Договор дарения движимого имущества должен быть совершен в письменной форме в случаях, когда: дарителем является юридическое лицо и стоимость дара превышает три тысячи рублей; договор содержит обещание

дарения в будущем. В случаях, предусмотренных в настоящем пункте, договор дарения, совершенный устно, ничтожен. Договор дарения недвижимого имущества подлежит государственной регистрации.

Учреждению принадлежит право собственности на денежные средства, имущество и иные объекты собственности, переданные ему физическими и (или) юридическими лицами, в форме дара, пожертвования; на продукты интеллектуального и творческого труда, являющихся результатом его деятельности, а также на доходы от собственной деятельности Учреждения и приобретенные на эти доходы объекты собственности.

3.9. Доходы от операций по реализации имущества (в том числе от реализации отходов металлолома, макулатуры) относятся к доходам от иной приносящей доход деятельности Учреждения. В соответствии с пунктом 3 статьи 298 Гражданского кодекса РФ указанный доход поступает в самостоятельное распоряжение Учреждения.

3.10. Доходы, получаемые от приобретения, изготовления и реализации продукции общественного питания, изготавливаемой или приобретаемой за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе доходы от деятельности столовой поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения.

3.11. Доходы, получаемые в виде штрафов, пеней (и т.д.) за ненадлежащее исполнение, нарушение условий договора поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения.

3.12. Доходы, полученные от уставной деятельности Учреждения, поступают в его самостоятельное распоряжение, изъятию и (или) отчуждению не подлежат, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

3.13. Учредитель вправе приостановить предпринимательскую деятельность Учреждения, если она идет в ущерб образовательной деятельности, предусмотренной Уставом, до решения суда по этому вопросу.

4. Информация о платных образовательных услугах, порядок заключения договоров.

4.1. Учреждение обязано до заключения договора предоставить потребителю достоверную информацию об образовательном учреждении и оказываемых услугах.

4.2. Учреждение обязан довести до потребителя (в т.ч. путем размещения в удобном для обозрения месте, например – на информационных стендах в учебном корпусе, официальном Интернет-сайте Учреждения kurp.ru) информацию, содержащую следующие сведения: наименование и место нахождения (юридический адрес) Учреждения, а также сведения о наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации с указанием регистрационного номера, срок действия и органа их выдавшего;

уровень и направленность основных и дополнительных образовательных программ, формы и сроки их освоения;

перечень образовательных услуг, стоимость которых включен в основную плату по договору и перечень дополнительных образовательных услуг, оказываемых с согласия потребителя, порядок их предоставления;

стоимость образовательных услуг оказываемых за плату по договору и порядок оплаты; порядок приема и требования к поступающим;

форма документа, выдаваемого по окончании обучения.

4.3. Учреждение обязано также предоставить для ознакомления по требованию потребителя:

состав образовательного учреждения;

лицензию на осуществление образовательной деятельности и другие документы регламентирующие организацию образовательного процесса;

адрес, телефон учредителя государственного образовательного учреждения;

дополнительные образовательные программы, специальные курсы, циклы дисциплин и другие дополнительные образовательные услуги, оказываемые за плату только с согласия потребителя;

образцы договоров

основные и дополнительные образовательные программы, стоимость образовательных услуг по которым включается в основную плату по договору;

дополнительные образовательные программы, специальные курсы, циклы дисциплин и другие дополнительные образовательные услуги, оказываемые за плату только с согласия потребителя; перечень категорий потребителей, имеющих право на получение льгот, а также перечень льгот, предоставляемых при оказании платных образовательных, в том числе платных дополнительных образовательных, услуг в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Учреждение обязано сообщать потребителю по его просьбе другие относящиеся к договору и соответствующей услуги сведения.

4.5. В договорах заключаемых Учреждением отражаются следующие условия:

- предмет договора – объект правоотношения, по поводу которого стороны договариваются;
- сроки исполнения обязательств – срок, в течение которого должен быть передан товар, оказаны услуги, выполнены работы;
- права и обязанности сторон – действия, которые стороны вправе и обязаны совершить для надлежащего исполнения договора;
- цена договора – денежная сумма, которую необходимо передать контрагенту за поставленный товар, выполненные работы, оказанные услуги;
- порядок расчетов – порядок оплаты поставленного товара, выполненных работ, оказанных услуг;
- ответственность сторон – санкции за неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами принятых на себя обязательств;
- срок действия договора – период времени, в течение которого стороны должны полностью исполнить принятые на себя обязательства.
- другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых услуг

4.6. В договорах заключаемых Учреждением в обязательном порядке должно быть указано:

- название договора (договор поставки, договор на выполнение работ, договор оказания услуг);
- место и дату заключения; - полные фирменные наименования сторон, под которыми они зарегистрированы в Едином государственном реестре юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) либо Ф.И.О. физического лица;
- название сторон в договоре («Поставщик», «Покупатель», «Заказчик», «Исполнитель» и т.п.); - должности, фамилии, имена и отчества лиц, подписывающих договор, указания на их полномочия по подписанию договора;
- реквизиты сторон (включают в себя наименование сторон, почтовые (юридические) адреса, банковские реквизиты);
- подписи сторон;
- печати сторон (за исключением случая, когда стороной является физическое лицо).

4.7. Договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Договор составляется в двух экземплярах. Составление договора в трех экземплярах требуется при заключении трехстороннего договора, договора аренды либо в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.8. Внесение изменений и дополнений в договор производится по соглашению сторон. Документами, подтверждающими исполнение обязательств, являются: акты приема-сдачи выполненных работ, акты оказанных услуг, акты приема-передачи товара, товарная накладная, товарно-транспортная накладная. После подписания договор подлежит скреплению гербовой печатью Учреждения с проставлением даты заключения договора. Один экземпляр подписанного

обеими сторонами договора хранится в Учреждении (может быть указать, где именно, в бухгалтерии или у юриста), другой у Заказчика (Потребителя).

4.9. Учреждение заключает договор на оказание платных образовательных услуг при наличии возможности оказать запрашиваемую Заказчиком (Потребителем) услугу.

4.10. По итогам оказания платных образовательных услуг Заказчик (потребитель) получают следующие документы: свидетельство установленного образца

5. Направления расходования внебюджетных средств.

5.1. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, расходуются в соответствии с настоящим Положением, планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утверждённого в установленном законодательством порядке, Уставом Учреждения. Решение о приоритетном расходовании средств от приносящей доход деятельности необходимых для реализации стратегических проектов развития техникума принимает директор техникума.

5.2. Денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности, образуют фонд средств, полученных от приносящей доход деятельности, из которого формируется:

- фонд оплаты труда работников учреждения;
- фонд оплаты сопутствующих расходов;
- фонд оплаты учебных расходов;
- фонд оплаты коммунальных расходов;
- фонд оплаты расходов на содержание в работоспособном состоянии рабочих мест в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов;
- фонд целевых средств.

5.2.1. Средства фонда оплаты труда

расходы на оплаты труда работников, непосредственно занятых в приносящей доход деятельности;

плата суточных при служебных командировках;

расходы начислений на заработную плату.

1) Преподаватели, мастера производственного обучения за работу в платных группах получают заработную плату за фактическую нагрузку согласно тарификации на основании табеля выполненных работ.

2) Заработная плата преподавателям, мастерам производственного обучения за работу на курсах повышения квалификации и др. выплачивается согласно составленным и утвержденным на данных курсов смет, на основании заключенных договоров и актов выполненных работ, оказанных услуг.

Для определения размера выплат стимулирующего характера в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» создана комиссия по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи. Состав комиссии утверждается Общим собранием работников и представителей обучающихся ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» в количестве 4 человек. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи.

Директор образовательного учреждения, на основании решения комиссии определяет размер выплат стимулирующего характера в процентном отношении сотрудников непосредственно участвующем в процессе получения дохода в следующих размерах от полученного дохода за соответствующий период:

- директору - не более 5%;
- главный бухгалтер - не более 4,5%;
- бухгалтер - не более 0,5 %;
- бухгалтер - не более 0,5 %.

Директор образовательного учреждения, на основании решения комиссии определяет размер выплат стимулирующего характера в процентном отношении сотрудников непосредственно участвующем в процессе получения дохода в следующих размерах от полученного дохода (от образовательных услуг) за соответствующий период:

- заместитель директора по УПР - не более 3%;
- заведующий учебной частью - не более 1%;
- секретарь учебной части - не более 0,5%.

По результатам работы (при наличии средств) работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

Решение о размерах стимулирующих выплат конкретному работнику принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере. Руководитель на основании протокола комиссии издает приказ об утверждении размеров выплат по результатам работы работников.

Педагогическому персоналу могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за инновационный характер педагогической деятельности;
- за высокие профессиональные качества, позволяющие сделать выводы о заинтересованности образовательного учреждения в услугах педагога;
- за высокие творческие и производственные достижения в зависимости от личного вклада в конечный результат;
- за напряженность и интенсивность труда, подтверждающуюся заданным качеством работы.

Педагогическому персоналу могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса;
- за качественное социально-правовое обеспечение учебного процесса;
- за высокие творческие и производственные достижения в зависимости от личного вклада в конечный результат;
- за напряженность и интенсивность труда, подтверждающуюся заданным качеством работы.

Персоналу служащих и рабочих могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за высокое качество выполнения своих должностных обязанностей;
- за высокие стабильные производственные достижения работника в своей сфере деятельности;
- за напряженность и интенсивность труда, подтверждающуюся заданным качеством работы.

Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы и максимальными размерами не ограничивается.

В целях социальной защищенности работников, занятых в приносящей доход деятельности техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива (при наличии средств) в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя техникума, с учетом мнения комиссии применяется единовременное премирование работников техникума:

- за объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- за награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации и науки Российской Федерации
при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля, юбилейными датами техникума (5,70,75 и т.д.);

в связи с юбилейными датами (50,55,60,70 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель техникума с учетом мнения комиссии. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Средства, направляемые на заработную плату (с начислениями на выплаты по оплате труда) должны превышать в общем объеме 70% средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты работникам за счет средств полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются одновременно с выплатой заработной платы. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель техникума несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При отсутствии или недостатке внебюджетных финансовых средств руководитель образовательного учреждения, с учетом мнения комиссии вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение работников на условиях по отдельным заключенным договорам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2.2. Средства фонда оплаты сопутствующих расходов

канцелярские и хозяйственные расходы;
командировочные и служебные расходы;
расходы на продукты питания, нефтепродукты;
представительские расходы;
прочие расходы в пределах сметы;
услуги связи;
опасные части;
прочие сопутствующие расходы.

Распределение услуг связи, а также транспортных расходов производится по установленным тарифам, нормам и расценкам пропорционально объему средств, полученных от приносящей доход деятельности в общей сумме средств (включая средства субъекта РФ).

5.2.3. Средства фонда оплаты учебных расходов

расходы учебные (бланки свидетельств, зачетные книжки, канцелярские товары и др.);
расходы на формирование библиотечного фонда;
расходы на рекламу;
прочие учебные расходы

5.2.4. Средства фонда оплаты коммунальных расходов

расходы на отопление;
расходы на горячую воду;
расходы на холодную воду;
расходы по оплате водоотведения;
расходы на электроэнергию;
прочие коммунальные расходы.

Распределение коммунальных расходов производится по установленным тарифам, нормам и расценкам пропорционально объему средств, полученных от приносящей доход деятельности в общей сумме средств (включая средства субъекта РФ).

5.2.5. Средства фонда оплаты расходов на содержание в работоспособном состоянии рабочих мест в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов

расходы на техническое обслуживание инвентаря, оборудования и приспособлений;
расходы на текущий ремонт инвентаря, оборудования и приспособлений;
расходы на капитальный ремонт инвентаря, оборудования и приспособлений.
прочие расходы на содержание в работоспособном состоянии рабочих мест в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов

5.2.6. Средства фонд целевых средств

Безвозмездное поступление от физических и юридических лиц, в т.ч. гранты, премии, которые расходуются на цели предусмотренные целевым назначением, либо оговоренные в акте, внесшим данные средства. Если целевое значение внесенных средств не оговорено, то решение о расходовании денежных средств принимает комиссия на развитие образовательного учреждения, кроме заработной платы, материальной помощи и оплаты начислений на заработную плату.

6. Контроль и ответственность.

Директор техникума, главный бухгалтер осуществляют руководство и финансовый контроль за внебюджетной деятельностью техникума. Директор Учреждения, несет ответственность за расходование внебюджетных средств.

Руководители подразделений, организуют и контролируют внебюджетную деятельность в подразделениях, разрабатывают, реализуют различные программы и направления внебюджетной деятельности, а также несут ответственность за их реализацию в соответствующем подразделении Учреждения.

Ежеквартально главный бухгалтер доводит до директора Учреждения информацию об использовании внебюджетных средств.

Директор техникума ежегодно отчитывается на собрании трудового коллектива о расходовании внебюджетных средств.

7. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2020 года.

2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые вводятся в действие приказом директора Учреждения.

Главный бухгалтер _____ / *Л. Сага* / _____ / *Л. Сага* _____ дата 10.01.2020

От Работников:

«СОГЛАСОВАНО»

Общим собранием работников и представителей обучающихся

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

Председатель

Т.В. Мельникова

2020 г.

« »

От Работодателя:

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

Н.В. Казанская

2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией и Советом трудового коллектива

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» на 2020-2023 гг.

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» и проведения мероприятий по охране труда в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум».

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, планирования мероприятий по охране труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Советом трудового коллектива.

Содержание мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев, профессиональных заболеваний, планирование мероприятий по охране труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

| № п/п | Содержание мероприятий | Периодичность | Стоимость работы | Срок исполнения | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | | Количество работающих, выходящих от тяжелых физических работ | |
|------------------------------------|--|---------------|------------------|-----------------|---|---|--|--|---------------|
| | | | | | | Количество работающих, которым улучшаются условия труда | Количество работающих, выходящих от тяжелых физических работ | Всего | В т.ч. женщин |
| 1 | Разработка информационно-методических материалов по вопросам комплексной | постоянно | - | 2020-2023 гг | специалист по охране труда | 64 | 46 | Всего | В т.ч. женщин |
| ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ | | | | | | 64 | 46 | Всего | В т.ч. женщин |
| | | | | | | | | Всего | В т.ч. женщин |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------|-------------------------|---|----|----|---|
| 2 | Размещение на сайте образовательного учреждения нормативных, информационно-методических материалов по вопросам комплексной безопасности и охране | постоянно | - | 2020-2023гг | специалист по охране труда | 64 | 46 | - |
| 3 | Проведение инструктажей по вопросам противодействия терроризму, экстремизму, пожарной безопасности | По плану | - | 2020-2023гг | специалист по охране труда, преподаватель-организатор ОБЖ | 64 | 46 | - |
| 4 | Разработка, корректировка и утверждение инструкций по охране труда | По мере необходимости, 1 раз в пять лет | 6,0 тыс. руб. | 2020 Октябрь 2021 г. | специалист по охране труда | 64 | 46 | - |
| 5 | Обучение по охране труда директора, заместителя директора по АХЧ, специалиста по охране труда | 1 раз в 3 года | 20,0 тыс руб | 2021 г. | специалист по охране труда | 10 | 8 | - |
| 6 | Проведение обучения по охране труда работников образовательного учреждения | в соответствии с графиком | 70,0 тыс руб | 2022 г. | специалист по охране труда | 35 | 30 | - |
| 7 | Проведение обучения по охране труда работников образовательного учреждения | в соответствии с графиком | 6 тыс. руб. | 2021 гг | Зам директора по АХЧ | - | - | - |
| 8 | Организация обучения и проверки знаний по пожарному минимуму: -директор -заместителя по АХЧ - специалист по охране труда | 1 раз в 3 года | 18,00 тыс. | Апрель | Зам директора | - | - | - |
| 9 | Организация обучения и | 1 раз в 5 года | 18,00 тыс. | Апрель | Зам директора | - | - | - |

| | | | | | | | |
|----|--|---|------------------------|---------------|----------------------------|----|----|
| | проверки знаний по БУДД-заместитель директора по АХЧ | ежегодно | 14,4 тыс. руб. | 2022 г | Отв. за электрохозяйство | - | - |
| 10 | Организация обучения и проверки знаний по группе электробезопасности | По мере необходимости | 10,0 тыс.рублей | 2020-2023гг. | специалист по охране труда | - | - |
| 11 | Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда | По плану | 150,0 тыс.рублей | 2021 сентябрь | Директор | 64 | 46 |
| 12 | Проведение специальной оценки условий труда сотрудников техникума | ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ | | | | | |
| | | Ежегодно согласно графика | 140,00 тыс. руб. / год | 2020-2023 гг. | фельдшер | 64 | 46 |
| 13 | Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, флюорографическое обследование работников | ежегодно | 25,0 тыс.руб | 2020-2023 гг. | фельдшер | - | - |
| 14 | Обновление средств аптечек медицинской помощи | | | | | | |
| | МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ | | | | | | |
| 15 | Обеспечение работников спецодеждой, средствами спец.обувью, средствами индивидуальной защиты | 1 раз в год | 2,0 тыс. руб./год | 2020-2023 гг. | Зам. директора по АХЧ | 4 | - |
| 16 | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами | 1 раз в месяц | 0,2 тыс.руб | 2020-2023 гг. | Зам. директора по АХЧ | 5 | - |
| | ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ | | | | | | |

| № | Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования | Год | руб./год | гг. | по АХЧ |
|----|--|------------------------|-------------------------|-----|--------|
| 17 | По плану | По мере финансирования | 2020-2023 гг. | 64 | 46 |
| 18 | Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования зданий, сооружений | 100,00 тыс. руб. | В течение 2020-2023 гг. | 1 | 1 |
| 19 | Косметический ремонт медицинского кабинета согласно требованиям Сан Пин. | 600,0 тыс. руб. | 2020 г. | 64 | 46 |
| 20 | Установить наружное видеонаблюдение в здании учебного корпуса по адресу Ленина, 6 | По мере финансирования | | | |

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

| № | Описание мероприятия | Год | руб./год | гг. | по АХЧ |
|----|--|----------------|--------------|---------------|--------|
| 21 | Оценка состояния первичных средств пожаротушения, автоматической пожарной сигнализации, системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, их обслуживание, модернизация | По графику | 120, тыс.руб | 2020-2023 гг. | 64 |
| 22 | Соержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним. | Постоянно | - | 2020-2023 гг. | - |
| 23 | Принятие мер по обеспечению инженерно-технической укрепленности и физической защиты | 200,0 тыс.руб. | 2020 | 64 | 46 |

| | | | | | | | | |
|----|--|----------|--|--------------|--------------------------|-----|----|--|
| 24 | техникума Организация и проведение учебных эвакуационных тренировок в техникуме | По плану | | 2020-2023 гг | Зам. директора по АХЧ | 6-4 | 70 | |
|----|--|----------|--|--------------|--------------------------|-----|----|--|


Т.А. Маркова

Т.А. Маркова

Специалист по охране труда

От Работников:

«СОГЛАСОВАНО»
Общее собрание работников и
представителей обучающихся ГАПОУ
СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
Председатель

 Т.В. Мельникова
«___» _____ 2020г.

От Работодателя:

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГАПОУ СО «Каменск-
Уральский радиотехнический техникум»

 Н.В. Казанская
«___» _____ 2020г.



**«Перечень должностей, которым предоставлен
дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день»
к Коллективному договору**

на 2020 - 2023 гг.

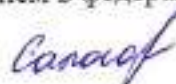
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

Для работников техникума к основному ежегодному отпуску устанавливаются
дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день:

- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- заместитель директора по АХЧ – календарных 3дня;
- фельдшер – календарных 3дня;
- водитель – календарных 3дня.

Основание: Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884 «об утверждении правил
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с
ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

Специалист по кадрам



И.М. Сапогова

От Работников:

«СОГЛАСОВАНО»

Общее собрание работников и
представителей обучающихся ГАПОУ
СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»

Председатель


 Т.В. Мельникова

« » 2020г.

От Работодателя:

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»

 Н.В. Казанская

2020г.



**«Перечень профессий, которым производится доплата за
вредные условия труда»
к Коллективному договору**

на 2020 - 2023 гг.

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

Для работников техникума устанавливается доплата за вредные условия труда:

- повар – 4%;
- водитель автомобиля – 4%;

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 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 ее заполнению" (с изменениями и
дополнениями).

Специалист по кадрам



И.М. Сапогова

приложение № 6
к Коллективному договору
2020-2023.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области

«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

Ленина ул., 6, Каменск-Уральский, 623400

Телефон: 31-73-71 факс: 31-73-71 E-mail: kurt_ku@kamensktel.ru

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание работников и
представителей обучающихся ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский радиотехнический
техникум»

Председатель Мельникова Т.В.

« _____ » _____ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
Н.В. Казанская
« _____ » _____ 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической
работы в пределах рабочей недели или учебного года в ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными документами:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 года № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч.6 ст.47);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Устав государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» (далее-техникум),
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузке педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013 года №464 «Об утверждении Порядка осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2 Настоящее Положение регулирует нормирование и соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года с учетом количества часов по учебному плану и уровня квалификации работника.

1.3 Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников техникума (штатных, совместителей), состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением и ведущих преподавательскую деятельность. К педагогическим работникам техникума относят должности: преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-психолог, методист, старший методист, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, педагог-организатор.

2. Структура рабочего времени педагогических работников

2.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2 В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- методистам;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

2.2.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

2.2.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и по основным программам профессионального обучения.

2.3 За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.4 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются эффективными контрактами и (или) должностными инструкциями, разрабатываемыми на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

2.5 Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

2.6 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного техникумом объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

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

3. Нормируемая часть учебной (преподавательской) работы

3.1 Определяемый объем учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, для которых установлены нормы часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы) за ставку заработной платы в год, непосредственно связан с расчетом их заработной платы (с учетом фактического объема учебной нагрузки).

3.2 Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом, количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работникам и учебных занятий.

3.3 Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.4 При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Максимальная педагогическая нагрузка преподавателя 1440 часов в год (исключение составляют педагоги дополнительного образования).

Учебная нагрузка, годовой объем которой больше или меньше нормы, составляющей 720 часов в год за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия преподавателя. Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.5 Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается один раз в год, исходя из количества часов, определенных на учебную дисциплину в рабочем учебном плане. Расчет учебной нагрузки при финансировании за счет средств субсидии на выполнение государственного задания проводится для нормативной численности обучающихся в учебной группе по очной форме обучения в 25 человек, по заочной формам - 20 человек, а подгрупп не менее 12 человек.

Деление учебной группы на подгруппы допускается при проведении лабораторные занятий, курсового проектирования и практических занятий по дисциплинам. Перечень дисциплин, по которым допускается деление групп на подгруппы, и количество обучающихся в подгруппах ежегодно утверждается приказом директора техникума.

3.6 Объем учебной нагрузки на каждый учебный год (изменение объема учебной нагрузки) оформляется приказом директора техникума и (или) дополнительным соглашением к эффективному контракту, заключение которого осуществляется в письменном виде в соответствии с трудовым законодательством.

3.7 Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся учебных групп.

3.8 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, администрация техникума стремится сохранить её объем (не ниже одной ставки) и обеспечить преемственность преподавания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, (модулей) в группах в пределах реализуемых учебных планов, с согласия работника.

Объем учебной нагрузки, превышающий одну ставку может варьироваться на начало конкретного учебного года в зависимости от количества обучающихся, зачисленных на обучение в техникум.

3.9 Об изменениях объема учебной нагрузки преподавателей связанных с

уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества групп, количества обучающихся, которые допускаются без их согласия, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудовой о кодекса Российской Федерации).

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в эффективном контракте (дополнительном соглашении к эффективному контракту), допускается только по взаимному согласию сторон эффективного контракта.

3.10 Определение преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск, с тем, чтобы каждый работник имел представление о планируемой учебной нагрузке в новом учебном году. Объем учебной нагрузки на начало учебного года может быть скорректирован в соответствии с настоящим Положением, в том числе с учетом итогов приемной компании.

3.11 Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (к примеру, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее (нагрузки) уменьшения.

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

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников устанавливается при оплате:

- за часы замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, если оно продолжается не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, сверх объема, установленного преподавателю при тарификации (в случае деления учебной группы на подгруппы при проведении лабораторные и практических работ);
- за педагогическую деятельность специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме на условиях совмещения.

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

3.14 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.

3.15 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета учебной нагрузки 720 часов преподавательской работы в год, установленной за ставку заработной платы.

3.16 Учебная нагрузка (часы учебных занятий), выполненная при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

3.17 Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.18. В том случае, когда учебная нагрузка в установленном объеме не может быть выполнена преподавателями по причинам, связанным с нахождением их в ежегодном и дополнительном отпусках, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам, установленный им объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение учебной нагрузки не производится за дни, когда преподаватели фактически выполнили учебную работу (например, в день выдачи листа нетрудоспособности, в день выезда в командировку и прибытия из нее).

Установленная за учебную нагрузку при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях уменьшения учебной нагрузки, указанных в настоящем разделе, уменьшению не подлежит и до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3.19 Средняя месячная заработная плата за преподавательскую работу выплачивается ежемесячно независимо от учебной нагрузки, выполняемой преподавателями в каждом месяце учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

3.20 Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной деятельности, можно только в том случае, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены часами преподавания не менее чем на ставку заработной платы.

3.21 Режим рабочего времени педагогических работников, котором не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.22 При составлении расписаний учебных занятий техникум обязан по возможности исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не

образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.23 В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4. Ненормируемая часть учебной (преподавательской) работы

4.1 Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно- квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планами работы техникума;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;
- непосредственно подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурства в техникуме в соответствии с графиком в период образовательного процесса для осуществления наблюдения за соблюдением режима занятий обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся. При составлении графика дежурств педагогических работников в техникуме в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы для того, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по техникуму педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания последнего учебного занятия;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами, кураторство, проверка тетрадей и т.д.)

4.2 Дни недели (периоды времени, в течение которых техникум осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от

выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.3 Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся в соответствии с учебным планами, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основным и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для педагогических работников рабочим временем.

4.4 В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Разработала зам. директора по УПР
Исакова Т.А.



