

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»  
на 2018 - 2020 годы

Директор ГАПОУ НСО «Новосибирский  
колледж легкой промышленности и сервиса»



*[Signature]* /К.А. Чугаев/

Представитель работников  
Председатель профсоюзного  
комитета

*[Signature]* /Л.И. Еремина/

Принят на собрании трудового коллектива  
«12» января 2018 г.  
протокол № 2

Подписан «12» января 2018 г.

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 15/16.30.03 2018 г.

Председатель комитета

по труду мэрии города

Новосибирска

(подпись)

(инициалы, фамилия)

*[Signature]* /Н.В. Аскабер/

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.....	4
РАЗДЕЛ 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....	5
РАЗДЕЛ 4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	8
РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	9
РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ .....	10
РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	11
РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	12
РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	12
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧЕВАЕМЫХ ОТПУСКОВ .....	13
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПРОВЕРКИ ЗАНЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА..	47

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2018-2020 годы, федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» (далее именуемое Учреждением) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» являются:

- Учреждение, в лице директора Чугаева Константина Анатольевича, именуемое далее Работодатель;

- работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Ереминой Людмилы Ивановны, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период 3года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности учреждения, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства: организовать труд так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности, создавать условия для роста профессионализма и освоения передового опыта; обеспечить оплату труда, соответствующую требованиям нормативных правовых актов федерального и регионального уровней; создавать безопасные условия труда; осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников; обучать работников требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного

выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.7. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.9. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.12. Обе договорившиеся стороны признают, что возникшие разногласия, конфликты должны решаться в строгом соответствии с законами РФ, коллективным договором и нормативными документами.

## **Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором. По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

2.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.5. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для педагогических работников учреждения, работников из числа административного персонала.

- в случае направления работника для повышения квалификации 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, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда, доплаты за работу с вредными условиями труда, дополнительные отпуска со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работника, и берется принимать все меры по сохранению рабочих мест, соблюдение трудовых договоров.

2.7. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

2.8. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.9. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- все вопросы, связанные с изменением структуры ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» её реорганизацией, что может повлечь сокращение работников, рассматривать на уровне общего собрания членов трудового коллектива ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»;

- работодатель обязуется принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет создания новых рабочих мест, переквалификации, обучения и т.п.

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

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.12. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.13. При появлении новых рабочих мест в ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

### **Раздел 3. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - «ТК РФ»), приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и иными нормативно-правовыми актами.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (подгрупп) в текущем учебном году, учебная нагрузка преподавателя остается неизменной с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.3. Режим рабочего времени преподавателей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки является педагогическая работа без дополнительной оплаты - работа по замене отсутствующих преподавателей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется колледжем.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.4. Периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее - «каникулярный период»), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

3.5. Вопросы установления неполного рабочего времени регулируются статьей 93 Трудового кодекса РФ. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

3.8. В выходные и праздничные дни работники колледжа могут привлекаться к дежурству, с их согласия, не чаще 1 раза в месяц, с оплатой в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, или с предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

3.9. 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 беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.11. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями

3.12. Для педагогических работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Продолжительность рабочего времени для административно- хозяйственного персонала, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы и составляет 40 часов в неделю.

3.12. Работникам канцелярии, отдела кадров, бухгалтерии устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу включительно, продолжительностью с 8.30 до 17.00 часов.

Обеденный перерыв составляет 30 минут и устанавливается в промежутке между 12:00 и 12:30.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление отпуска, разделение его на части, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Работникам, работающим подряд 6 часов, разрешается делать перерыв до 20 минут с включением его в рабочее время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: за ненормируемый рабочий день ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 1).

3.14. Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

3.15. Работодатель предоставляет работнику другой день отдыха или дополнительное время отдыха в следующих основных случаях:

- компенсация времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ) (педагогическим работникам только в каникулярное время);
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);

3.16. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для таких работников могут предоставляться в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к



ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.18. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.19. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

3.20. Особо отличившихся работников за достижения в труде, проявление инициативы в повышении эффективности образования работодатель представляет к поощрению:

- денежными премиями, за счет всех источников финансирования;

- ценными подарками, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- благодарственными письмами;

- почетными грамотами.

#### **Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

4.1. В учреждении система оплаты труда регулируется отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017-2019 годы.

4.2. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а



также система стимулирования (премирования) Работников определяются положением об оплате труда (Приложение № 2).

4.3. Минимальная заработная плата устанавливается в размере согласно законодательству РФ.

Минимальная заработная выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника (либо непосредственно через кассу организации) 15 число за первую половину месяца и 30 (число) за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха.

4.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре, но не менее 40% и не более 100 % тарифной ставки (должностного оклада).

4.7. Работодатель принимает меры для своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы.

4.8. Должностные оклады педагогических работников, специалистов, руководителей устанавливаются в штатных расписаниях, трудовых договорах, заключаемых с работодателем ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса».

4.9. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

4.10. При наличии внебюджетных групп оплата труда сотрудников производится согласно тарификации и штатного расписания.

## **Раздел 5. Условия и охрана труда**

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.1.1. провести специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

5.1.2. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.3. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

5.1.4. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года (Приложение № 3);

5.1.5. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.1.6. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.7. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

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

5.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 6. Гарантии и компенсации**

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2. Оплата по листу временной нетрудоспособности производить в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному медицинскому страхованию», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 1012н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющих детей», другими нормативно-правовыми актами с учетом своевременных поступлений средств из фонда Социального страхования (филиал № 9).

6.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Расчет среднего заработка для оплаты командировок исчисляется двенадцатью календарными месяцами предшествующих командировке.

6.4. За счет средств бюджетных и внебюджетных источников в пределах выделенных ассигнований производить:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (брат, сестра, муж, жена, родители, дети) в размере 3000 тысяч рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника- 3000 рублей;

- юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) единовременную выплату:

- один должностной оклад;

- оказание работнику материальной помощи в трудных жизненных ситуациях с 1000 по 5000 рублей.

(данные выплаты также могут устанавливаться в фиксированной сумме, в зависимости от возможностей организации)

6.5. Работникам, проработавшим более 10 лет в организации и уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере месячного оклада.

6.6. Работник, являющийся донором в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования освобождается от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. За работником, который по соглашению с работодателем вышел на работу в день сдачи крови и ее компонентов, сохраняется право на другой день отдыха, предоставляемый ему по его желанию. Другой день отдыха по желанию работника предоставляется и в тех случаях, когда сдача крови и ее компонентов производилась им в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день. Дополнительный день отдыха, на который у работника возникает право после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, по желанию работника присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется им в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов.

6.7. Доноры, награжденные знаком «Почетный донор России», имеют право:

- на первоочередное приобретение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;
- на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

## **Раздел 7. Условия и гарантии прав Представительной организации и членов профсоюза**

7.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочие время допускается по согласованию с Работодателем.

7.3. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

7.4. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

7.6. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании

7.8. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза и не являющихся членами профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

## **Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров**

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время его действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

9.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ**

В соответствии со ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем утвержден Список работников, который дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

<b>№</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>За что</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
1.	Директор		3 к.дн.
2.	Главный бухгалтер	Ненормированный раб. день	10 к. дн.
3.	Работники отдела кадров, кроме персонифицированного учета	Ненормированный раб. день	6 к. дн.

## **Положение об оплате труда работников**

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и  
сервиса»

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2018 – 2020 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.3. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Учреждения.

1.4. Средняя заработная плата педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер – преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должна быть ниже уровня, установленного в постановлении Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

1.5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей.

1.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

1.8. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением..

1.9. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения и согласованным в установленном порядке с министерством образования, науки и инновационной политики Новосибирской области (далее – министерство)

## **II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения**

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2018-2020 годы;

2.3. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

2.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.5. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;



➤ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 300 часов в год.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению руководителя учреждения.

➤ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

➤ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнями.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Работникам учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

за проверку письменных работ – от 5% до 10% от заработной платы за педагогическую нагрузку без учета компенсационных и стимулирующих выплат работникам, которым установлена педагогическая нагрузка по дисциплинам, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом;

за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности;

за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности;

за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 15% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

за классное руководство (кураторство) учебной группой – от 40 руб. 00 коп. до 50 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы;

за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность – от 5% до 10% к должностному окладу по основной должности.

Доплата за классное руководство не может устанавливаться ниже размера, предусмотренного в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 16 февраля 2009 г. № 52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавки за качественные показатели деятельности работников;

надбавки за ученую степень в размере 16%;

Надбавки работникам Учреждения за почетное звание: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

Надбавки работникам Учреждения, награжденным нагрудными знаками: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», и другими нагрудными знаками, соответствующими профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада (оклада), устанавливается в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением на 2018-2020гг. Приложение №3.

Надбавки работникам Учреждения, награжденным почетными грамотами: Президента РФ, отраслевых Министерства РФ в размере 15% от должностного оклада.

4.2. Качественные показатели деятельности работников организации и размеры стимулирующих выплат за их выполнение.

#### **А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 360</b>	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	<b>70%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39%	<b>70%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися участие в инновационной деятельности внедрение программ углубленного изучения предметов	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
1.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	охват обучающихся: 75% и более 50% - 74%;	<b>20%</b> <b>5%</b>	один раз в семестр
1.4	Подготовка обучающихся к участию в научно- практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>20%</b> <b>25%</b> <b>35%</b> <b>15%</b> <b>20%</b> <b>25%</b> <b>10%</b> <b>15%</b> <b>20%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Проведение уроков (занятий) высокого качества	доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%-49%	<b>40%</b> <b>15%</b>	один раз в семестр
1.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в семестр
<b>2</b>	<b>Мастера производственного обучения</b>		<b>до 385</b>	
2.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	<b>70%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39%	<b>70%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
2.2	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	<b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников учебной группы	более 15% 5% – 15%	<b>30%</b> <b>10%</b>	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников учебной группы	более 15% 5% – 15%	<b>30%</b> <b>10%</b>	один раз в год
2.5	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, конкурсах по специальности (профессии)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>20%</b> <b>25%</b> <b>35%</b>  <b>15%</b> <b>20%</b> <b>25%</b>  <b>10%</b> <b>15%</b> <b>20%</b>	один раз в семестр
2.6	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-69% менее 50 %	<b>30%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.8	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	<b>15%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в семестр
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 290</b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	<b>30%</b>	один раз в семестр
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	<b>30%</b>	один раз в семестр
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	<b>30%</b>	один раз в семестр
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90% -100% от 80% до 89% менее 80%	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	<b>80%</b> <b>20%</b>	один раз в семестр
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	<b>50%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в семестр
4	<b>Педагог дополнительного образования</b>		<b>до 275</b>	
4.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий: более 90% от 70% до 90% менее 70%	<b>70%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
4.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>20%</b> <b>25%</b> <b>35%</b>  <b>15%</b> <b>20%</b> <b>25%</b>  <b>10%</b> <b>15%</b> <b>20%</b>	один раз в семестр
4.3	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства	за каждое мероприятие всероссийского уровня: участие призовое место  за каждое мероприятие областного уровня: участие призовое место	<b>20%</b> <b>30%</b>  <b>20%</b> <b>25%</b>	один раз в семестр



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий публикации в СМИ методические разработки	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>30%</b>	один раз в семестр
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>20%</b>	один раз в семестр
<b>5</b>	<b>Воспитатель, младший воспитатель</b>		<b>до 210</b>	
5.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	<b>60%</b>	один раз в семестр
		уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	<b>60%</b>	один раз в семестр
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	<b>60%</b>	один раз в семестр
5.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>6</b>	<b>Другие педагогические работники (педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, методист, руководитель физического воспитания и пр.)</b>		<b>до 380</b>	
6.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	<b>25%</b>	один раз в семестр
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>20%</b>	
6.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	<b>10%</b>	один раз в семестр
6.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	<b>10%</b>	один раз в семестр
6.5	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
6.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	<b>10%</b>	один раз в семестр
6.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в семестр

**Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		<b>до 380</b>	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>50 %</b>	один раз в квартал
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>50 %</b>	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	<b>50 %</b>	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>50 %</b>	один раз в квартал
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	<b>50 %</b>	ежегодно
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	<b>50 %</b>	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	<b>30 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Заместитель руководителя по учебно-производственной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе</b>		<b>до 400</b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более Менее 95%	<b>50 %</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более Менее 95%	<b>40 %</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% Менее 20%	<b>40 %</b> <b>5 %</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-69% Менее 50%	<b>50 %</b> <b>40 %</b> <b>0%</b>	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	<b>10 %</b> <i>(не более 30% в сумме)</i>	один раз в квартал
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	<b>10 %</b> <b>15 %</b>  <b>5 %</b> <b>10 %</b>	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% Менее 100%	<b>50 %</b> 0%	ежегодно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% Менее 15%	<b>50 %</b> <b>40 %</b> 0%	один раз в год
2.8	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% Менее 15%	<b>50 %</b> <b>40 %</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 400</b>	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	<b>70 %</b>	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	<b>70 %</b>	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	<b>70 %</b>	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	<b>70 %</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>70 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Заведующий отделением, заведующий учебно-производственной мастерской</b>		<b>до 400</b>	
4.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50%	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	один раз в год
4.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>20%</b> <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в квартал
4.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	<b>40%</b> <b>15%</b> <b>0%</b>	один раз в год
4.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	<b>40%</b> <b>15%</b> <b>0%</b>	один раз в год
4.5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	<b>40%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20%	<b>40%</b> <b>20%</b> 0%	один раз в семестр
4.6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	<b>40%</b> 0%	один раз в семестр
4.7	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1%-5% более 5%	<b>15%</b> <b>5%</b> 0%	один раз в семестр
4.8	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	<b>25%</b> <b>20%</b> 0%	один раз в семестр
4.9	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее -50%	<b>25%</b> <b>20%</b> 0%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.10	Эффективность деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50%</b>	

#### В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Бухгалтер, экономист, кассир</b>		<b>до 330</b>	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>75 %</b>	один раз в квартал
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>75 %</b>	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>75 %</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>75%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Специалист по кадрам, паспортист, секретарь руководителя, секретарь учебной части, менеджер, юристконсульт</b>		<b>до 260</b>	
2.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>60%</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>60 %</b>	один раз в квартал
2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>60 %</b>	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	<b>60 %</b>	один раз в квартал
2.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>3</b>	<b>Инженер – программист, механик</b>		<b>до 270</b>	
3.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	<b>50 %</b>	один раз в квартал
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	<b>50 %</b>	один раз в квартал
3.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>50 %</b>	ежегодно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30 %</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Заведующий хозяйством, кладовщик</b>		<b>до 270</b>	
4.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	<b>30 %</b>	один раз в квартал
4.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	<b>50 %</b>	один раз в квартал
4.3	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	<b>50 %</b>	один раз в квартал
4.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	<b>50 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.5	Эффективность деятельности трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30 %</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Работники библиотеки</b>		<b>до 210</b>	
5.1	Информационное обеспечение учебного процесса	Ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		Сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		Качественная и эффективная работа читального зала	<b>30%</b>	Один раз в квартал
5.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Создание мультимедийной библиотеки, внедрение электронного каталога	<b>30%</b>	Один раз в квартал
5.3	Методическая работа	Проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	<b>30%</b>	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Оформление тематических выставок	<b>30%</b>	Один раз в квартал
5.4	Эффективной трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	Один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Комендант</b>		<b>до 210</b>	
6.1	Создание благоприятных условий для окружающих	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	30%	Один раз в квартал
		Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	30%	Один раз в квартал
		Обеспечение бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	<b>30%</b>	Один раз в квартал
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	<b>30%</b>	Один раз в квартал



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а так же устранения недостатков в бытовом обеспечении	<b>30%</b>	Один раз в квартал
6.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие нарушений	<b>30%</b>	Один раз в квартал
6.3	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	Один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Заведующий столовой, заведующий производством</b>		<b>до 240</b>	
8.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	<b>70 %</b>	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	<b>70 %</b>	один раз в квартал
8.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>70 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.3	Эффективность деятельности	трудовой		
		назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30 %</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Лаборант</b>		<b>до 290</b>	
9.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	Обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	<b>30%</b>	один раз в квартал
		Своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	<b>30%</b>	один раз в квартал
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.2	Рациональное использование расходных материалов	Отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	<b>30%</b>	один раз в квартал
		Своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	<b>40%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	<b>50 %</b>	один раз в квартал
9.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал

### Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Водители</b>		<b>до 220</b>	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	<b>40 %</b>	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	<b>40 %</b>	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	<b>40 %</b>	один раз в квартал
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	<b>60 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30 %</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь – электромонтажник, плотник</b>		<b>до 250</b>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	<b>30 %</b>	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	<b>30 %</b>	один раз в квартал
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>30 %</b>	один раз в квартал
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	<b>30 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>40 %</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Уборщик служебных помещений, дворник</b>		<b>до 200</b>	
3.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>30 %</b>	один раз в квартал
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 200</b>	
4.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	<b>50 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	<b>50 %</b>	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	<b>50 %</b>	один раз в квартал
4.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50 %</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Повар</b>		<b>до 220</b>	
5.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	<b>70 %</b>	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	<b>70 %</b>	один раз в квартал
5.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>50 %</b>	один раз в квартал
5.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30 %</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>6</b>	<b>Мойщица посуды</b>		<b>до 200</b>	
6.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	<b>20 %</b>	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	<b>30 %</b>	один раз в квартал
		качественное проведение генеральных уборок	<b>20 %</b>	один раз в квартал
6.2	Обеспечение требований СанПиНа, Роспотребнадзором	отсутствие нарушений	<b>30 %</b>	один раз в квартал
6.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	<b>30 %</b>	один раз в квартал
6.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20 %</b>  <b>20 %</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Закройщик</b>		<b>До 150</b>	
7.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал
7.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	Отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20 %</b>  <b>10 %</b>	один раз в квартал

4.2.1. Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется следующим образом.

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в год определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТ_{гв}$ , где

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

ФОТ<sub>гв</sub> - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в месяц определяется по формуле:

$Ф_{нв} = ФОТ_{ст}/12$ .

2) Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Ф<sub>нв</sub>) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, установленные приказом министерства, персональные надбавки, установленные работникам учреждения, надбавки за ученую степень и почетные звания.

3) Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в экспертную комиссию по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее – Комиссия).

4.3. Персональные надбавки устанавливаются отдельным высококвалифицированным работникам учреждения в соответствии с Постановлением главы администрации Новосибирской области от 16.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета». Размеры персональных надбавок не должны превышать 200% должностного оклада (оклада).

4.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, предметно-цикловых (цикловых, методических и др.) комиссий, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Также на первом заседании



Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии.

4.5. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного на каждого работника оценочного листа. После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности всем работникам (Фрасч).

В случае, если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения путем применения поправочного коэффициента ( $K_u$ ), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работников учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» **(в целом по учреждению)**.

4.7. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

4.8. Размер выплат за качественные показатели деятельности, установленный конкретному работнику, не может превышать максимальный предусмотренный Положением размер выплат по занимаемой работником должности.

4.9. Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

4.10. Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения письменно и доводится до конкретного исполнителя. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

4.11. По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;

- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;
- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;
- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за *качественные показатели деятельности* или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

**ГРАФИК**  
проведения обучения и проверки знаний по охране труда  
ГАПОУ НСО «Новосибирский техникум легкой промышленности и сервиса»

Ф.И.О.	Должность	Дата обучения	Дата следующего обучения
Чугаев К.А.	Директор	май 2015г.	май 2018г.
Тимофеева Н.А.	Замдиректора по УПР	октябрь 2016г.	октябрь 2019г.
Шавнина Е.В.	Замдиректора по УВР	октябрь 2016г.	октябрь 2019г.
Вылегжанина М.И.	Комендант общежития	октябрь 2016г.	октябрь 2019г.
Тихонов Ю.И.	Заведующий хозяйством Корпус 2	октябрь 2016г.	октябрь 2019г.
Незелёнова В.В.	Зав. учебно- производственными мастерскими	май 2015г.	май 2018г.

Промышленное 47 листов

Директор

К.А. Чыраев



№	Аты	Лауазымы	Қолы
1	Аманжол	Директор	[Signature]
2	Аманжол	Басқарушы	[Signature]
3	Аманжол	Басқарушы	[Signature]
4	Аманжол	Басқарушы	[Signature]
5	Аманжол	Басқарушы	[Signature]
6	Аманжол	Басқарушы	[Signature]
7	Аманжол	Басқарушы	[Signature]