

# УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Лебедянский педагогический колледж»  
(ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж»)  
на 2018-2020 г.г.

от работодателя  
Директор  
Государственного областного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Лебедянский педагогический  
колледж»

  
О.П. Шовская  
« 05 » декабря 2017 г.

от работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников и обучающихся  
Лебедянского педколледжа  
Общероссийского Профсоюза  
образования

  
И.К. Коновалова  
« 05 » декабря 2017 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду  
администрации Лебедянского района № 202 05.12.2017

Ст. спец. 1 разряда Смажеников М.С.

Лебедянь 2017 г.



# УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного областного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Лебедянский педагогический колледж»  
(ГОбПОУ «Лебедянский педагогический колледж»)  
на 2018-2020 г.г.**

от работодателя  
Директор  
Государственного областного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Лебедянский педагогический  
колледж»

\_\_\_\_\_ О.П. Шовская

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

от работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников и обучающихся  
Лебедянского педколледжа  
Общероссийского Профсоюза  
образования

\_\_\_\_\_ Н.К. Коновалова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду  
администрации Лебедянского района

Лебедянь 2017 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования интересов сторон, и составлен в соответствии с Федеральными законами «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании», «О коллективных договорах и соглашениях», в соответствии с утвержденным Уставом Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лебедянский педагогический колледж» (ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж»).

1.2. Стороны договорились:

1.2.1. Профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива, включая работников, не являющихся членами профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению следующих вопросов: оплаты труда, премировании, занятости, найма, увольнения, в том числе в порядке сокращения численности работающих и штатов, по вопросам правовых форм учреждения и др.

Поскольку деятельность трудового коллектива направлена на обучение и воспитание студентов, вопросы их учебы и быта входят в круг обязанностей членов трудового коллектива, сами студенты являются членами коллектива учреждения – профсоюзная организация представляет и их интересы.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация учреждения в лице директора Шовской Ольги Петровны, в дальнейшем именуемого «Администрация», с одной стороны; педагогические работники, сотрудники и студенты в лице профсоюзной организации и ее председателя Коноваловой Натальи Константиновны, в дальнейшем именуемые «Профсоюзом», с другой стороны.

1.2.2. Администрация обязуется не создавать ситуации, приводящие к коллективному трудовому спору, а профсоюз воздерживается от проведения акций (забастовки, митинги, пикетирования) при условии выполнения настоящего договора.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с существующим законодательством социально-экономические гарантии, предоставляемые администрацией.

1.4. Данный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового и распространяется на всех сотрудников и студентов учреждения.

## **II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

2.1. Администрация и профсоюз обязуется строить взаимоотношения на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей и настоящего договора.

2.2. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств и обязуются признавать и уважать права каждого.

2.3. Трудовой коллектив и администрация вправе вносить в любое время предложения по дополнению и изменению договора. По взаимной договоренности эти предложения могут быть рассмотрены в двухмесячный срок и вынесены на собрание трудового коллектива.

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ**

3.1. Стороны признают, что для работников учреждения работодателем является администрация, трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), условия которого не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде. Оплата труда устанавливается на основании Положения об оплате труда работников ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» (приложение 2).

3.2. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного договора (контракта), правил внутреннего трудового распорядка (приложение 1), Устава, настоящего договора.

Администрация не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, накладывать взыскания или увольнять работника за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

3.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штатов работников, рассматриваются с предварительного уведомления трудового коллектива и профсоюза.

3.4. Расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного органа.

3.5. При сокращении штатов, численности работающих преимущественное право остаться работать в колледже помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется работникам, проработавшим в колледже 10 и более лет.

3.6. Педагогическая нагрузка для преподавателей устанавливается в объеме 720-1440 часов в год. В связи с ежегодным сокращением приема студентов в учреждение по демографическим причинам и другим педагогическая нагрузка преподавателей может быть меньше 720 часов.

При стабильном учебном плане работник должен быть ознакомлен с учебной и педагогической нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

## IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1). Особенности режима рабочего времени и отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 (приказ Министерства образования и науки от 11.05.2016г. № 536).

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при объеме учебной нагрузки не более 24 часов в неделю

4.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профкома. За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха или произведена оплата в двойном размере.

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

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной условиями трудового договора, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложение 2).

4.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем и педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, 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, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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) (приложение 4).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- женам, мужьям военнослужащих вследствие ранения, контузии или увечья - 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

4.11. Общим выходными днями является суббота и воскресенье.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. 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 (приложение 1) и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **V. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**

5.1. Администрация обязуется обеспечить педагогическому работнику рабочее место и оборудование (ТСО, компьютеры и программное обеспечение, кабинет и т.д., отвечающие требованиям охраны труда и обеспечивающие высокое качество обучения), и только в этом случае требовать соответствия педагогической работы государственным стандартам. Отсутствие условий не может влиять на результаты категорийной аттестации преподавателей.

5.2. Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечивать рабочим и служащим рабочие места необходимыми материалами, инструментами, оборудованием, создавать оптимальные условия работы.

5.2.2. Оплачивать расходы на медосмотры преподавателям, рабочим и служащим.

5.2.3. Заключить договор на медицинское и социальное страхование всех сотрудников учреждения.

5.2.4. Проводить мероприятия, способствующие формированию здорового образа жизни работников, обеспечить участие членов коллектива в мероприятиях по профилактике ВИЧ/СПИДА.

## **VI. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА**

6.1. Преподаватель вправе выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и психической перегрузки студентов, соответствующие критериям и требованиям программы обучения

6.2. Все педагогические работники проходят курсы повышения квалификации, стажировку с отрывом от работы, с сохранением заработной

платы, с оплатой суточных, проезда, проживания, если это связано с выездом за пределы района, города.

6.3. Время каникул преподаватель может использовать по согласованию с администрацией в пределах рабочего времени для повышения своего профессионального мастерства.

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с Законом Липецкой области от 7 октября 2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений»; Постановлениями администрации Липецкой области от 30 октября 2008г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений образования», от 30 октября 2008г. № 297 (в редакции от 9 июня 2017г.) «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений», приказом управления образования и науки Липецкой области от 20 июля 2015г. № 833 «Об утверждении методических рекомендаций по составлению штатных расписаний подведомственных государственных (областных) бюджетных и автономных организаций».

7.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 Закона Липецкой области от 7 октября 2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

7.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится применительно к условиям оплаты труда по общеотраслевым должностям, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников согласно приложению 7 Закона Липецкой области от 7 октября 2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

7.4. Оплата труда работников библиотеки производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для областных государственных бюджетных учреждений культуры и искусства согласно приложению 4 Закона Липецкой области от 07 октября 2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

7.5. Оплату труда рабочих, водителей производится согласно приложению 10 и 11 Закона Липецкой области от 07 октября 2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

7.6. Заработная плата выплачивается в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 20 числа, за вторую половину – 5 числа



следующего месяца.

7.7. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из установленного должностного оклада, в соответствии с условиями оплаты труда по отраслевым и общеотраслевым должностям;
- компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты за выполнение работ с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объёма работ, при сверхурочной работе, работе в ночное время);
- другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.8. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, учёной степени - со дня присвоения;

7.9. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории соответствующая ей оплата по квалификационной категории может сохраняться не более чем на один год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности (свыше двух месяцев в аттестационный период);
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, переменой места жительства, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает Управление образования и науки Липецкой области).

7.10. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу

помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.11. Работодатель обязуется:

7.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.11.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого и областного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.11.3. Сохранять при отъезде на мероприятия за работниками - членами профсоюзного актива заработную плату.

7.11.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель учреждения.

## **VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ПРОФСОЮЗА**

8.1. Администрация признает:

8.1.1. Право членов трудового коллектива быть или не быть членами профсоюза, не обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к профсоюзу.

8.1.2. Независимость профсоюза в своей деятельности от работодателя, политических и других общественных объединений, не подотчетность и не подконтрольность им.

8.1.3. Право профсоюза представлять и защищать интересы членов профсоюза и коллектива при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.1.4. Право профсоюза на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением администрацией рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, льгот по охране труда.

8.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обязуется ежемесячно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в процентном отношении на счет профсоюзной организации.

8.3. Администрация учреждения обязуется:

8.3.1. Предоставлять для председателя профсоюза, не освобожденного от основной работы, не более одного дня в месяц с сохранением заработной платы для участия в качестве делегата съездов, конференций, собраний, для участия в работе их выборных органов, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.3.2. Предоставить профсоюзу бесплатное пользование оборудованием, компьютерной техникой.

## **IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Преподаватели и сотрудники учреждения обязаны:

- соблюдать устав учреждения;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса;
- постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;
- вести методическую работу и обеспечивать безусловное выполнение учебных планов и программ;
- осуществлять контроль знаний студентов, организовывать их самостоятельную работу;
- вовлекать студентов в учебно-исследовательскую деятельность;
- участвовать вместе с учебными группами в общественных мероприятиях внутри учреждения, общегородских и других общественных мероприятиях;
- уважать личное достоинство студентов и друг друга;
- обеспечивать дежурство по учреждению;
- обеспечивать сохранность оборудования, мебели, инвентаря;
- обеспечивать соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.

9.2. Преподаватели обязаны участвовать в проводимых смотрах, конкурсах учебно-методической работы, работы кабинетов и других.

9.3. Профсоюз контролирует (рассматривает на своих заседаниях) вопросы организации работы и трудовой дисциплины сотрудников учреждения.

9.4. Трудовой коллектив, в лице профсоюза, вносит на рассмотрение администрации предложения о поощрении и наложении взысканий сотрудников учреждения.

9.5. При невыполнении или нарушении условий коллективного договора со стороны профсоюза администрация вправе приостановить его действие до общего собрания трудового коллектива.

9.6. При несоответствии сроков выплаты заработной платы и отпускных, минимального размера оплаты труда срокам и размерам, установленным законами РФ, по причинам, не зависящим от администрации, претензии трудового коллектива к администрации исключаются, а стороны вырабатывают взаимоприемлемые меры по защите социальных и трудовых прав работников и коллектива.

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Дата подписания коллективного договора  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Директор  
Государственного областного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Лебедянский педагогический колледж» \_\_\_\_\_ /О.П.Шовская/

Председатель комитета профсоюза \_\_\_\_\_ /Н.К.Коновалова/

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
работников государственного областного  
бюджетного профессионального образовательного  
учреждения  
«Лебедянский педагогический колледж»  
(ГОбПОУ «Лебедянский педагогический колледж»)**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для использования всеми работниками образовательного учреждения.

1.2. Каждый работник образовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством образовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников образовательного учреждения работодателем является образовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников образовательного учреждения осуществляет директор образовательного учреждения.

2.3. С работниками могут заключаться как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан предоставить администрации следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного государственного пенсионного страхования. При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляет работодатель;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации и ли наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;

- медицинское заключение.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем.

2.9. После подписания трудового договора руководитель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан ознакомить работника с условиями, его должностными обязанностями, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в образовательном учреждении бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 75, 77, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно работодателя образовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по образовательному учреждению.

2.14. В день увольнения работодатель образовательного учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками

законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников**

#### **3.1. Работники образовательного учреждения обязаны:**

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации образовательного учреждения, обязанности, возложенные на них уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными обязанностями;

- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в образовательном учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к студентам, вежливыми с родителями студентов и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов; беречь и укреплять собственность образовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники образовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье студентов во время проведения уроков, внеклассных и внеколледжных мероприятий, организуемых образовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники образовательного учреждения обязаны немедленно сообщать администрации.

3.3. Приказом директора образовательного учреждения в дополнение к



учебной работе на преподавателей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями, кружками, факультативами, а также выполнение других образовательных функций.

#### **4. Основные обязанности администрации**

4.1. Администрация образовательного учреждения обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками образовательного учреждения обязанностей, возложенных на них уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, совета образовательного учреждения, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении образовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной деятельности;

- своевременно рассматривать замечания работников;

- правильно организовывать труд работников образовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;

- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников образовательного учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях; обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.); своевременно производить ремонт образовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;

- обеспечивать сохранность имущества образовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;

- обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников образовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Администрация образовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в педагогическом колледже и участия в мероприятиях, организуемых образовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

## **5. Права**

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят, раз в пять лет, аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

## **6. Рабочее время и его использование**

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор образовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации преподавателей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества часов по учебным планам и программам, плана приема количества студентов.

6.3. Администрация образовательного учреждения обязана организовать учет явки работников педагогического колледжа на работу и ухода с работы.

6.4. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора образовательного учреждения.

6.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

6.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул, согласно графику предоставляемых отпусков.

6.9. Предоставление отпуска директору педагогического колледжа оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам - приказом по образовательному учреждению.

6.10. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации образовательного учреждения;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

- удалять обучающихся с урока;

- курить в помещениях и на территории образовательного учреждения; освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.11. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в аудиторию после начала урока разрешается только директору образовательного учреждения и его заместителям.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании студентов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

В педагогическом колледже могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники образовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета образовательного учреждения.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. невыполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а так же применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация образовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за

совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией педагогического колледжа не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под роспись в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя с положительной стороны.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

## **9. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1) утверждаются директором государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лебедянский педагогический колледж» с учетом мнения выборного профсоюзного органа колледжа. С правилами должен быть ознакомлен каждый работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в колледже.

Экземпляр Правил вывешивается в преподавательской комнате.

Директор

О.П.Шовская

Председатель комитета профсоюза

Н.К.Коновалова

**Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГОбПОУ «Лебединский  
педагогический колледж»**

**Положение  
об оплате труда работников  
государственного областного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Лебединский  
педагогический колледж»  
(ГОбПОУ «Лебединский педагогический колледж»)**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лебединский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами РФ, Законом Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», Постановлением администрации Липецкой области от 30 октября 2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений образования», Постановлением администрации Липецкой области от 30 октября 2008г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников Государственного областного бюджетного

профессионального образовательного учреждения «Лебедянский педагогический колледж» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размер заработной платы работника устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- видов выплат компенсационного характера;
- видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2. Формирование фонда оплаты труда.**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из тарифной части оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех областных государственных учреждений.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму рабочего времени и

выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между директором учреждения и работниками.

### **3. Установление должностных окладов и тарифных ставок**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы, работников учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

3.2. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются согласно приложению 7 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

1. Должностные оклады библиотекарей устанавливаются согласно приложению 4 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

2. Размер тарифных ставок заработной платы рабочих, в том числе водителя автобуса устанавливаются согласно приложению 10 и 11 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

3. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению 10 к Закону Липецкой области от 07.10.2008г. № 182 – ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам учреждения на основе требований к профессиональной подготовка и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда без учета других надбавок по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

7. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный», устанавливается максимальный размер должностного оклада.



8. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается управлением образования и науки Липецкой области.

9. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

#### **4. Порядок установления выплат компенсационного характера.**

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных бюджетных учреждениях, утвержденным Постановлением администрации области от 30 октября 2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений образования», Постановлением администрации Липецкой области от 30 октября 2008г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений» в пределах средств, выделенных на эти цели из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

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

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются, исходя из сложившихся в Учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к (окладам) должностным окладам, тарифной ставке, без учета других повышений, надбавок и доплат.

6. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается выплата до 50% должностного оклада по занимаемой профессии (должности).

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%.

6.3. Выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (ставки заработной платы,

должностного оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом выплаты за работу с вредными (или) опасными условиями труда.

6.4. Выплаты за сверхурочную работу, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются сотрудникам, получающим должностной оклад - в размере не менее двойного должностного оклада или двойной часовой ставки за час работы преподавателям, в случае если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Сотрудник Учреждения вправе выбрать вместо выплаты вариант отгула в удобное для него время. Для этого оформляется заявление и утверждается директором.

6.5. Выплаты при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей), а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определённой трудовым договором. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2) Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Выплаты компенсационного характера преподавателям Учреждения за увеличение объема работы устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета повышений, доплат и надбавок:

7.1. за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа студентов в группе на 1 сентября до 35%;

7.2. за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа студентов в группе на 1 сентября:

- ✓ русский язык, литература - до 30%;
- ✓ математика - до 20%;
- ✓ иностранный язык, естествознание - до 15%;
- ✓ география, история - до 10%;

7.3. за заведование учебными кабинетами (лабораториями) работникам, ведущим педагогическую работу до 25%;

8. Порядок определения выплат компенсационного характера производится в соответствии со статьей 5 Закона Липецкой области от 07.10.2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений», № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений» в пределах средств фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1). Выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2). Выплата за почетные звания «Заслуженный» или «Народный», учёную степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю в размере до 25% должностного оклада. При наличии нескольких почётных званий и учёной степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований;
- 3). Выплата за интенсивность труда молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет с учетом качества выполняемой работы;
- 4). Выплата водителям автомобилей за классность, безаварийную работу;
- 5). Премии по итогам работы.

5.2.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются:

- директору учреждения от 60 до 120% должностного оклада по приказу начальника управления образования и науки Липецкой области;
- заместителям директора от 50 до 110% должностного оклада по приказу директора учреждения;
- главному бухгалтеру от 50% до 100% должностного оклада по приказу директора учреждения.

5.2.1.1. заместителям директора:

- за выполнение плана контрольных цифр приема студентов - до 50%;
- за работу по сохранению обучающегося контингента студентов для оказания государственных услуг – до 40%;
- за организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – до 20%;

5.2.1.2. главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников – до 20%;
- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в управление финансов области в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – до 50%;
- за организацию финансового контроля – до 40%;

5.2.3. Ежемесячная выплата директору, заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещение муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

5.3. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера выплачиваются в размере до 300% должностного оклада.

5.3.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда работникам устанавливаются за выполнение следующих показателей:

**1) заведующим структурным подразделением:**

- за работу по сохранению обучающегося контингента студентов для оказания государственных услуг - до 100%;
- за работу с классными руководителями по учебной работе, корректировке учебных расписаний – до 100%;
- за работу с родителями студентов, со студентами, проживающими в общежитии – до 100%.

**2) заведующему хозяйством:**

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – до 100%;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ – до 90%;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов – до 70%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – до 40%.

**3) ведущим бухгалтерам:**

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности – до 100%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетностью – до 100%;
- за работу в системе электронного документооборота – до 100%.

**4) специалисту по кадрам:**

- за работу с персональными данными сотрудников – до 100%;
- за ведение учета личного состава учреждения, учета и хранения трудовых книжек – до 100%;
- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – до 100%.

#### **5) инженеру-программисту:**

- своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – до 50%;
- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – до 100%;
- за обеспечение надежного хранения информации до 150%.

#### **6) инженеру (по закупкам):**

- за обеспечение организации заключения договоров и контроль их исполнения – до 100%;
- за проработку рынка государственных закупок – до 100%;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации в связи с поступающими запросами – до 100%.

#### **7) специалисту по охране труда:**

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в Колледже в соответствии с государственными требованиями охраны труда, с целями и задачами учреждения, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда – до 100%;
- за осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях Колледжа законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнение мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в учреждении, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – до 100%;
- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – до 50%;
- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – до 50%.

#### **8) секретарь:**

- за работу с электронной почтой и электронными системами – до 100%;
- за ведение протоколов заседаний в учреждении – до 100%;
- за подбор и брошюровку документов, ламинирование – до 50%;
- за работу по отправке писем других материалов через «Почту России» - 50%.

#### **9) библиотекарь:**

- за работу по подборке к списанию учебников и пособий – до 100%;
- за составление и предоставление отчетов по движению библиотечного фонда

- до 100%;
- за подготовку и участие в тематических мероприятиях – до 100%.

**10) комендант:**

- за участие в благоустройстве здания общежития, прилегающей территории – до 100%;
- за работу по учету, выдаче мягкого инвентаря – до 100%;
- за работу по регистрации и учету проживающих студентов – до 100%.

**11) заведующий складом:**

- за подготовку сведений потребности в расходных материалах – до 100%;
- за ведение документации, связанной с учетом материальных ценностей – до 100%;
- за своевременное обеспечение материалами ремонтных работ – до 100%.

**12) юристконсульт:**

- за подготовку договоров, контрактов по аренде помещений – до 50%;
- за сопровождение процедур закупки товаров и услуг – до 50%;
- за работу по проверке документов, поступающих в учреждение – до 100%;
- за представление в правоохранительных и административных органах интересов организации – до 100%.

**13) лаборант:**

- за работу с пособиями, инструментами – до 100%;
- за подготовку кабинета для занятий – до 50%;
- за участие во внутриколледжных мероприятиях – до 150%.

**14) социальный педагог:**

- за работу с сиротами – до 150%;
- за участие в мероприятиях колледжа – 150%;

**15) преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:**

- за проведение учений по гражданской обороне со студентами – до 100%;
- за участие в мероприятиях по обеспечению противопожарной безопасности и технике безопасности в колледже – до 100%;
- за участие в мероприятиях между средне - специальными учебными заведениями – до 100%.

**16) руководитель физического воспитания:**

- за организацию и участие в районных, областных спартакиадах – до 100%;
- за привлечение студентов занятиями спортом – до 100%;
- за работу с призывной молодежью – до 100%.

**17) воспитатель:**

- за проведение культурно-массовых мероприятий в общежитии – до 100%;

- за работу со студентами – сиротами – до 100%;
- за организацию быта студентов, проживающих в общежитии – до 100%.

**18) водителям автомобиля:**

- за интенсивный разъездной характер – до 100%;
- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – до 150%;
- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства – до 50%.

**19) рабочему по комплексному обслуживанию зданий:**

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – до 100%;
- за уборку обслуживаемой территории колледжа – до 100%;
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – до 20%;
- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – до 10%;
- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – до 20%;
- за своевременную очистку мусорных баков; за исправность и сохранность всего наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.); за сохранностью зеленых насаждений и их ограждений – до 50%.

5.3.2. Выплата за интенсивность труда молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет в размере не менее 50% ставки заработной платы с учетом качества выполняемой работы.

5.3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

1) библиотекарям:

от 1 до 5 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 25%;

от 10 до 15 лет – 30%;

от 15 до 20 лет – 35%;

от 20 и более лет – 40%.

5.3.4. Выплата водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс – в размере 25% тарифной ставки;

II класс – в размере 10% тарифной ставки.

5.3.5. Выплата за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки.

5.3.6. Ежемесячные доплаты за выполнение особых поручений и обязанностей назначаются по каждому сотруднику индивидуально приказом директора Учреждения.

6. Установление ежемесячных выплат преподавателям за интенсивность, высокие результаты труда, почетные звания «Заслуженный», «Народный», а также надбавки молодым специалистам осуществляется один раз в год к 1 сентября.

7. Установление ежемесячных выплат сотрудникам стимулирующего характера осуществляется один раз в год с 1 января и по необходимости.

8. Решение об установлении выплат работникам принимается директором Учреждения после согласования с представителем профсоюзной организации.

9. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности по одному основанию каждого работника, в том числе заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

10. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей после согласования с представителем профсоюзной организации.

11. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

## **6. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы**

1. Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя.

2. Для оценки результативности и эффективности работы работников используется перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований



должностей, установленных в штатном расписании Учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

3. Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием представителя профсоюзной организации Учреждения.

4. Оценка результативности и эффективности работы руководителя Учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, Учредителем.

5. Надбавки за почетные звания «Заслуженный», «Народный», учёную степень доктора наук, учёную степень кандидата наук, надбавки молодым специалистам, а также единовременные премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных выплат по результатам труда работникам Учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

6. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

а) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

б) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

7. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

8. Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия – в январе.

## **7. Регламент участия представителя профсоюзной организации в распределении стимулирующих выплат**

1. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом руководителя Учреждения, а для директора - комиссией Учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации.
2. Каждый работник Учреждения (за исключением совместителей) представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 05 сентября, за сентябрь – декабрь к 05 января.
3. Аналитическая справка содержит текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий студентов и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.
4. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя Учреждения и печатью.
5. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел Учреждения.
6. Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая заместителей руководителя и главного бухгалтера) (приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.
7. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора Учреждения и печатью.
8. Директор Учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного-общественного самоуправления и выборный орган

- первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).
9. В листе согласования протокола представитель профсоюзной организации ставит свою подпись и дату согласования и передает в Учреждение.
  10. После получения листа согласования протокола директор Учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.
  11. Решение о выплате ежемесячных поощрительных выплат за результативность и эффективность работы директору Учреждения принимается Учредителем.
  12. Выплата ежемесячных поощрительных выплат директору осуществляется на основании приказа Учредителя.
  13. Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в сентябре и январе в первой половине каждого месяца.
  14. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
  15. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
  16. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу и не подлежит изменению.

## **8. Порядок и условия премиальных выплат.**

- 8.1. Премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.
- 8.2. Премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за год на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме,

установленной управлением образования и науки Липецкой области.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника управления образования и науки Липецкой области, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

8.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

8.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

8.5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- невыполнение государственного задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

8.6. Премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за высокие результаты и в связи с профессиональным праздником.

8.8. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности,

выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

8.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются в размере:

- трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для руководителей;
- 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

8.10. Премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения директора, заместителя директора и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

8.11. Премирование по итогам работы работникам за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера выплачивается за квартал, полугодие, год за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Могут выплачиваться разовые премии за выполнение конкретных мероприятий и заданий, предусмотренных в плане работы Учреждения с учетом личного вклада работника.

8.12. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

8.13. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- активное участие в работе учреждения;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

8.14. Основанием для невыплаты премии являются:

- низкая результативность работы;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений и положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- временная нетрудоспособность.

8.15.Основанием для снижения размера премии является:

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

8.16.Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

8.17.Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, кроме заработной платы преподавателей, в размере 40% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий, и материальной помощи работникам.

8.18.Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии по фонду оплаты труда. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы.

8.19.Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении.

### **9.Оказание материальной помощи работникам учреждения.**

9.1.Работникам учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь на основании письменного заявления с целью обеспечения социальных гарантий.

9.2.Выплата материальной помощи в Учреждении может быть произведена по следующим основаниям:

- в связи с уходом на пенсию по старости;

-в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет).

-в связи с тяжелым материальным (семейным) положением;

-в связи со свадьбой работника или его детей;

-по случаю рождения ребенка;

-в связи с болезнью и (или) лечением;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника или близких членов его семьи, стихийные бедствия,

-в связи с приобретением дорогостоящих лекарств, платного лечения или прохождения дорогостоящего медицинского обследования сотрудника или членов его семьи.

9.3.Материальная помощь выплачивается за счет экономии по фонду оплаты труда. в пределах фонда оп

9.4.Выплата материальной помощи производится в процентном отношении от должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

## **10. Другие вопросы оплаты труда.**

1. Установление штатного расписания в соответствии с действующим законодательством является компетенцией учреждения. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом директора.
2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности руководителей, заместителей, специалистов, служащих данного Учреждения.
2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.
3. Особенности оплаты труда в Учреждении:
  - оплата труда преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;
  - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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.
  - тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
  - размер месячной нагрузки определяется путем деления годовой нагрузки на 10 месяцев.
4. Работодатель имеет право на выплаты денежной компенсации (выходного пособия) при увольнении работника по соглашению сторон (ст. 178 ТК РФ) в размере до трех фондов месячной заработной платы.

## **11. Заключительные положения**

1. Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
2. Для урегулирования вопросов премирования и оказания материальной помощи сотрудникам, Учреждение вправе принять нормативно локальный акт определяющий порядок и условия выплаты денежных сумм сверх их должностного оклада (основного заработка) в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования и оказании материальной помощи.

3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4. Положение об оплате труда ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» утверждается приказом директора.

5. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение оформляется приказом директора Учреждения.

6. Вопросы, не урегулированные в настоящем Положении, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными актами учреждения.

Директор

О.П.Шовская

Председатель профкома

Н.К.Коновалова



**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» за результативность и эффективность работы**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
<b>Директор</b>	1. Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика обучения и воспитания в сравнении с предыдущим годом	2,0
		Участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и др. - муниципальных - региональных - всероссийских, международных	1,0 1,5 2,0
		Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников, студентов и организация дополнительного образования: - охват дополнительным образованием детей: 100% 80%	2,0 1,0
		Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: - отсутствие правонарушений - снижение уровня в сравнении с предыдущим годом	2,0 1,0

	Уменьшение доли педагогических работников пенсионного возраста в общей их численности в сравнении с предыдущим годом	2,0
	Увеличение количества детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи в сравнении с показателями прошлого года	2,0
	Увеличение количества трудоустроенных выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования	2,0
	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	2,0
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
	Увеличение количества детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, посещающих гостевые семьи в сравнении с показателями прошлого года:	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,0
	Наличие действующего общественного органа управления образовательным учреждением	2,0
	Наличие нагрудного знака	2,0
	Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
	Среднемесячная заработная плата работников учреждения не ниже региональной среднемесячной заработной платы в отрасли (по статистическим данным)	5,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>31,5</b>

	2. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Обеспеченность средствами пожарной и антитеррористической безопасности:	
		- наличие действующей АПС	2,0
		- наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	2,0
		- наличие «тревожной кнопки»	2,0
		- организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	2,0
		Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении	2,0
		Обеспечение питанием обучающихся, воспитанников, студентов в соответствии с утвержденными натуральными и денежными нормами	2,0
		Оздоровление обучающихся, воспитанников, студентов: охват спортивными мероприятиями:	
		- 100%	2,0
- 80%	1,0		
Обеспечение одеждой, обувью, мягким инвентарем обучающихся, воспитанников в соответствии с утвержденными нормами	2,0		
Отсутствие травм, полученных учащимися, студентами и работниками в ходе образовательного процесса	2,0		
Оздоровление воспитанников в каникулярное время			
- на уровне прошлого года	1,0		
- выше уровня прошлого года	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>20,0</b>
	3. Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств	Рост наполняемости классов, групп учащихся, воспитанниками в сравнении с предыдущим годом	2,0
		Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:	
		- на уровне прошлого года	1,0
		- повысилась	2,0

		Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	2,0
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды.	2,0
		Наличие публичных отчетов, обзорных публикаций и различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати	1,5
		Наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта в сети Интернет	1,5
		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей (в исправном рабочем состоянии)	1,5
		Продуктивность реализации программы развития учреждения, ее соответствие приоритетным направлениям развития образовательной системы (дается анализ программы развития ОУ)	2,0
		100%-ое исполнение бюджета	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>16,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям директора</b>			<b>58,0</b>
<b>Заместитель директора по учебно-методической работе, воспитательной работе</b>	1.Инновационная и методическая деятельность	Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям: общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0

		<p>Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне прошлого учебного года</li> <li>- выше в сравнении с предыдущим учебным годом</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
		<p>Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, студентов в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне прошлого учебного года</li> <li>- выше в сравнении с предыдущим учебным годом</li> </ul>	<p>1,5 2,0</p>
		<p>Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне прошлого учебного года</li> <li>- выше в сравнении с предыдущим учебным годом</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
		<p>Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне прошлого учебного года</li> <li>- выше в сравнении с предыдущим учебным годом</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>

		Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников), студентов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		план воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	1,0
		Сохранение контингента, воспитанников, учащихся, студентов - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	2,0
		Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0

		Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
		Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
		Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0
		Наличие авторских публикаций	2,0
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
		За руководство методическим объединением	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>39,0</b>
	2. Открытость образовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0
		Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0

		Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками, обучающимися представителей общественных организаций, шефов	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 критерию</b>			<b>10,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям заместителей директора</b>			<b>49,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>49,0</b>
<b>Главный бухгалтер</b>	1.Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства РФ	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2,0
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0
		Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательного учреждения на очередной год	3,0
		100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	2,0
		Количество заявок на изменение бюджетной росписи в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне - ниже	1,0 2,0
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей во внебюджетные фонды	2,0
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2,0



		Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0
		Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2,0
		Своевременное составление и представление -бухгалтерской -налоговой -статистической отчетности	2,0 2,0 2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	1,5
		Использование в работе информационно-правовых справочных электронных систем	2,0
		Количество работников в образовательном учреждении: -до 100 чел. -от 100 до 200 чел. -более 200 чел.	1,0 2,0 3,0
		Наличие собственного оборудованного действующего: -медицинского блока -столовой	2,0 1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>45,0</b>
<b>Заведующий отделением, зав.педпрактикой</b>	1. Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, студентов на отделении: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Отсутствие обоснованных жалоб	2,0

		со стороны участников образовательного процесса	
		Позитивные результаты внеурочной деятельности на отделении: общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года	1,0
		- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0
		Рост количества студентов, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года	1,5
		- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0
		Количество обучающихся, студентов, занимающихся в кружках, секциях и др. объединениях по интересам: - на уровне прошлого года	1,0
		- выше	1,5
		Наличие системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений студентов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии на отделении: - на уровне прошлого года	1,0
		- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы: План мониторинга образовательного процесса выполнен: - не менее чем на 70%	1,0
		- на 100%	2,0
		План воспитательной работы выполнен:	1,0

		- не менее чем на 70% - на 100%	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Доля преподавателей, использующих проектные методы в работе: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>22,0</b>
	2.Инновационная и методическая деятельность	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал заведующий отделением	2,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях: - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5
		Количество выступлений, подготовленных заведующим отделением на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - высшее в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
		Количество открытых занятий, проведенных в отделении в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
		Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования	2,0
		Наличие авторских публикаций	2,0
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заведующего отделением о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.	2,0

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>14,0</b>
	3.Открытость образовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заведующий отделением: - один - два - три	1,0 2,0 3,0
		Наличие Положения о студенческом самоуправлении	1,0
		Доля классных коллективов, в которых действуют орган студенческого самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
			2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>6,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>41,0</b>
<b>Руководитель физического воспитания, педагог-организатор</b>	1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	Доля учащихся, студентов, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: -на то же уровне -выше	1,0 1,5
		Сохранение количества учащихся, воспитанников, студентов, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0
		За руководство отделами при наличии в отделе не менее 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	2,0
		Количество учащихся, воспитанников, студентов, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5
			Доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне -выше

		Доля учащихся, воспитанников, студентов, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся, воспитанников, студентов в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5
		Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников), студентов	1,0
		Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: -всероссийские -региональные -муниципальные	1,5 1,0 0,5
		Охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников), студентов: - всероссийские -региональные -муниципальные	1,5 1,0 0,5
		Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися	2,0
		Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5
		Охват обучающихся (воспитанников), студентов оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	1,0 1,5

		Отсутствие травм на физкультурных занятиях	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
		Проведение работы по физическому воспитанию во внеурочное время - при наличии 6-12 классов, групп - при наличии 13-29 классов, групп	1,5 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>28,0</b>
	2.Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
		Наличие методических разработок	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -всероссийского уровня -регионального уровня -муниципального уровня	1,5 1,0 0,5
		Разработанные методических рекомендаций, принятых на реализацию соответствующим органом образования	2,0
		Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>10,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>35,0</b>
<b>Преподаватель ОБЖ</b>	Доступность качественного образования и воспитания	Средний балл учащихся, студентов по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету: - выше или равен в сравнении с предыдущим полугодием - максимальный	1,5 2,0

		Количество учащихся, студентов, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, группам, в которых учитель, преподаватель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием:	
		- ниже	1,5
		- академическая задолженность отсутствует	2,0
		Наличие учащихся, студентов, с которыми учитель, преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др. от общего количества учащихся в классе	2,5
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:	
		-муниципальный уровень	1,0
		-региональный уровень	1,5
		-всероссийский уровень	2,0
		Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися, студентами на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Организация физкультурных пауз на своих уроках	2,0
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу учителя	1,5
		Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим годом.	1,5		
За организацию работ по физическому воспитанию, за содержание спортивных сооружений в соответствии с нормативными требованиями	1,0		
Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0		

		Повышение внеучебных достижений воспитанников с проблемами в сравнении с прошлым периодом	0,5
		Организация работы по вопросу оказания содействия семьям по предупреждению и распространению туберкулеза	2,0
		Доля выпускников, подтвердивших и повысивших на государственной (итоговой) аттестации итоговые оценки по соответствующему предмету выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие грамоты Министерства образования	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>29,0</b>
	2.Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5
		Участие в реализации в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	1,5
		За организацию работы в предпрофильных и профильных классах	1,0
		Создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5
		Использование ИКТ:	
		- для моделирования урока	0,5
		- для контроля и учета базовых знаний учащихся, студентов	1,0
		- для индивидуальных траекторий обучения учащихся, студентов	1,5



		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
		- внутри учреждения	0,5
		- районного уровня	1,0
		-регионального уровня	1,5
		Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	
		- внутри учреждения	0,5
		- районного уровня	1,0
		-регионального уровня	1,5
		Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня:	
		-третье призовое место	1,0
		-второе призовое место	1,5
		-первое призовое место	2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	2,0
		Качественное ведение документации	2,0
		Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, кафедрами	3,0
		Заведование учебно-консультационным пунктом	3,0
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
		-создание учебных программ	2,0
		-создание электронных учебников	3,5
		-создание УМК	2,0
		Распространение передового педагогического опыта	2,0
		Профориентационная работа	2,5
		Руководство научно-студенческими и предметными кружками	2,0
		Наличие публикаций в прессе	2,0

		<p>Разработка и корректировка рабочих программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для новых специальностей и авторских программ 1,0</li> <li>- для спецкурса и факультатива 1,5</li> <li>- программа творческого коллектива 1,0</li> <li>- разработка лекционных материалов 1,0</li> <li>- написание учебных пособий 2,0</li> <li>- разработка семинаров, практикумов, коллоквиумов 2,0</li> <li>- разработка материалов текущего, промежуточного, итогового контроля за уровнем усвоения программы профессиональной подготовки 1,0</li> <li>- развивающих (коррекционных) программ 2,0</li> </ul>	
		<p>Участие в опытно-экспериментальной работе в соответствии с уровнем эксперимента:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- опытная работа 0,5</li> <li>- опытно-экспериментальная деятельность 1,0</li> <li>- экспериментально-поисковая деятельность 2,0</li> <li>- экспериментально-исследовательская деятельность 3,0</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию2</b>			<b>66,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			
<b>Преподаватель</b>	1.Доступность качественного образования и воспитания	<p>Средний балл учащихся, студентов по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выше или равен в сравнении с предыдущим полугодием 1,5</li> <li>- максимальный 2,0</li> </ul>	

	Количество учащихся, студентов, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, группам, в которых учитель, преподаватель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием:	
	- ниже	1,5
	- академическая задолженность отсутствует	2,0
	Наличие учащихся, студентов, с которыми учитель, преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др. от общего количества учащихся в классе	2,5
	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:	
	-муниципальный уровень	1,0
	-региональный уровень	1,5
	-всероссийский уровень	2,0
	Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,5
	Отсутствие травм, полученных учащимися, студентами на урочных и внеурочных занятиях	1,0
	Организация физкультурных пауз на своих уроках	2,0
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу учителя	1,5
	Организация общественно-полезного, производительного труда:	
	- при наличии 6-12 классов, групп	2,0
	- при наличии 13-29 классов, групп	3,0
	Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим годом.	1,5

		Сохранение контингента, воспитанников, учащихся, студентов - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		За организацию работ по физическому воспитанию, за содержание спортивных сооружений в соответствии с нормативными требованиями	1,0
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0
		Повышение внеучебных достижений воспитанников с проблемами в сравнении с прошлым периодом	0,5
		Организация работы по вопросу оказания содействия семьям по предупреждению и распространению туберкулеза	2,0
		Доля выпускников, подтвердивших и повысивших на государственной (итоговой) аттестации итоговые оценки по соответствующему предмету выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие грамоты Министерства образования	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>33,5</b>
	2.Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5
		Участие в реализации в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	1,5
		За организацию работы в предпрофильных и профильных классах	1,0
		Создание или использование учебно - методических материалов, позволяющих обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5

	Использование ИКТ: - для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся, студентов - для индивидуальных траекторий обучения учащихся, студентов	0,5 1,0 1,5
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - внутри учреждения - районного уровня -регионального уровня Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - внутри учреждения - районного уровня -регионального уровня	0,5 1,0 1,5 0,5 1,0 1,5
	Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки ( за последние пять лет)	1,0
	Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	2,0
	Качественное ведение документации	2,0
	Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, кафедрами	3,0
	Заведование заочным отделением	3,0
	Заведование учебно-консультационным пунктом	3,0
	Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
	Создание учебных программ	2,0
	Создание электронных учебников	3,5
	Создание УМК	2,0

		Распространение передового педагогического опыта	2,0
		Профориентационная работа	2,5
		Руководство научно-студенческими и предметными кружками	2,0
		Наличие публикаций в прессе	2,0
		Разработка и корректировка рабочих программ:	
		- для новых специальностей и авторских программ	1,0
		- для спецкурса и факультатива	1,5
		- программа творческого коллектива	1,0
		- разработка лекционных материалов	1,0
		- написание учебных пособий	2,0
		- разработка семинаров, практикумов, коллоквиумов	2,0
		- разработка материалов текущего, промежуточного, итогового контроля за уровнем усвоения программы профессиональной подготовки	1,0
		- развивающих (коррекционных) программ	2,0
		Участие в опытно-экспериментальной работе в соответствии с уровнем эксперимента:	
		- опытная работа	0,5
		-опытно-экспериментальная деятельность	1,0
		-экспериментально-поисковая деятельность	2,0
		-экспериментально-исследовательская деятельность	3,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>62,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя, преподавателя</b>			<b>95,5</b>
<b>Воспитатель</b>	Доступность качественного образования	Доля учащихся, студентов, активно участвующих в общественной жизни школы, общежития, в работе студенческого совета общежития выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0

	Количество обучающихся, воспитанников, студентов, занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам: -на уровне прошлого года -выше	1,0 1,5
	Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5
	Рост количества учащихся, студентов, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим годом	1,0
	Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников, студентов для ведения воспитательной работы	2,5
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5
	Использование проектных методов работы с группой	1,0
	Применение в работе ИКТ	1,5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0
	Доля учащихся, студентов, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	1,0 1,5
	Отсутствие травм, полученных учащимися, воспитанниками, студентами на внеурочных занятиях	1,5
	Доля воспитанников, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась	0,5 1,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0

		Взаимодействие по обучению, воспитанию и реабилитации воспитанников с их родителями (лицами, их заменяющими)	1,0
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т. д.:	
		- муниципального уровня	1,0
		- регионального уровня	1,5
		- всероссийского уровня	2,0
		Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>26,0</b>
	2.Методическая инновационная деятельность	Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	1,0
		Подготовка воспитанников по двум и более образовательным программам:	
		- две программы	1,0
		- от двух до четырех	1,5
		- более четырех	2,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	1,5
		Участие в опытно-экспериментальной работе в соответствии с уровнем эксперимента:	
		- опытная работа	0,5
		- опытно-экспериментальная деятельность	1,0
		- экспериментально-поисковая деятельность	2,0
		- экспериментально-исследовательская деятельность	3,0
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
		-районного уровня	0,5
		- регионального уровня	1,0



		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	1,5
		Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
		Проведение открытых мероприятий (мастер -классы): - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками, студентами представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -муниципального уровня -регионального уровня	1,5 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>19,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям воспитателя</b>			<b>43,0</b>
<b>Социальный педагог</b>	1.Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	Снижение доли учащихся, студентов с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,0
		Положительная динамика среднего балла учащихся, воспитанников, студентов с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Снижение количества учащихся, студентов, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		Повышение внеучебных достижений учащихся, студентов с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,5

	Снижение доли учащихся, студентов, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	1,0
	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5
	Число учащихся, студентов, участвующих в работе органов ученического, студенческого самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
	Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5
	Повышение в сравнении с прошлым периодом доли воспитанников, обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений	2,0
	Число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,0
	Количество обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 2,0

		Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам) в оформлении пенсий, сберегательных вкладов и др., а также попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, студентов на качество работ специалиста	0,5
		Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся, студентов в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Количество обращений учащихся, студентов за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Наличие и реализация программы сопровождения воспитанника при посещении гостевой семьи	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>24,5</b>
	2.Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ , экспериментов	2,0

		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	2,0 1,5 1,0
		Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - третье место - второе место - первое место	1,0 1,5 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>8</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>35,0</b>
<b>библиотекарь</b>	Высокая читательская активность обучающихся	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1,5
		Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	1,0

		Доля учащихся, студентов, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		За работу с библиотечным фондом при наличии От 200 до 800 экз. От 800 до 2000 экз. От 2000 до 3500 экз. От 3500 до 5000 экз. От 5000 до 6500 экз. От 6500 до 8000 экз. Свыше 8000 экз.	0,2 0,4 0,6 0,8 1,0 1,2 1,4
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	0,5
		Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10,9</b>
<b>Методист</b>	1.Доступность качественного образования и воспитания	Наличие выступлений на методических семинарах, конференциях и т.п. -районного уровня -регионального уровня	1,5 2,0
		Подготовка и проведение открытых уроков (мастер-классов) -районного уровня -регионального уровня	1,5 2,0
		Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0

		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2,5
		Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	2,0
		Качественное ведение документации	1,5
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	1,0
		Использование новых информационных технологий	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии. Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень усвоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом:	
		-на уровне прошлого года	1,0
		-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0
		Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, студентов в сравнении с прошлым годом:	
		-на уровне прошлого года	1,5
		-выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0

		Количество педагогов, принявших участие в различных региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0
		Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>30,0</b>
	2.Инновационная и методическая работа	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством методиста	2,0
		Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций) под руководством методиста	2,0
		Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми методистом педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: -на уровне прошлого года -выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
		Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений) для внутреннего пользования	2,0
		Наличие авторских публикаций	2,0
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций методиста о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
		Проведение работы по обучению других работников ОУ использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
		Распространение передового педагогического опыта	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>17,5</b>

	3.Открытость образовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует методист: -один -два -три	1,0 2,0 3,0
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками, обучающимися представителей общественных организаций, шефов	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию3</b>			<b>7,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>56,0</b>
<b>специалист по ТБ</b>	Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,5
		Участие в реализации программы развития учреждения	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0
		Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: -снижение количества замечаний -отсутствие замечаний	1,5 2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2,0
		Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	2,0
		Отсутствие случаев травматизма	2,0
		Наличие Почетной грамоты Министерства	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Непосредственное участие в составлении программ обучения работника безопасным методам работы	1,0
		Контроль за своевременность выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1,5



		Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>22,5</b>
<b>Инженер по закупкам</b>	Высокое качество организации закупок для государственных и муниципальных нужд	Участие в реализации программы развития учреждения	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0
		Отсутствие замечаний по составлению плана закупок и плана размещения заказа	1,5
		Количество изменений плана закупок и плана размещения заказа в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - ниже уровня	1,5 2,0
		Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0
		Своевременное заключения договоров, контрактов	2,0
		За выполнение функций госзаказчика (члены комиссии)	2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2,0
		Своевременное и качественное составление отчетности	2,0
		Своевременное размещение и публикация протоколов по процедурам на официальном сайте и в средствах массовой информации	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Наличие почетной грамоты Министерства	1,0
		Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную	1,5

		работу учреждения	
		Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса, поставщиков и подрядчиков	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>25,0</b>
<b>Заведующий хозяйственным отделом</b>	сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	3,0
		Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1,5
		Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	1,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	2,0
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0
		Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1,54
		Своевременность выполнение заявок по устранению технических неполадок	2,0
		Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	21,5
		Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	1,5
		Прохождение курсов повышения квалификации	2,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	1,5
		Своевременное обеспечение ГСМ транспортных средств учреждения	1,0
		Контроль за приобретением и списание запасных частей к автотранспорту	1,0
Отсутствие замечание на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1,5		

		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1,5
		Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний за обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря	1,0
		Качественное ведение документации	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30,0</b>
<b>Секретарь учебной части (диспетчер)</b>	Высокая эффективность работы	Учет контингента учащихся, студентов, ведение документации	2,0
		Получение медицинских полюсов и пенсионных страховых свидетельств учащихся, студентов	2,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	2,0
		Качественное ведение документации	2,0
		Сохранность компьютерного оборудования	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>9,0</b>
<b>Специалист по кадрам</b>	1.Ведение делопроизводства	Ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	2,0
		Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	2,0
		Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1,0
		Ведение ежегодной отчетности по инженерно-педагогическому составу сотрудников и кадровому обеспечению учреждения	1,5
		Разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	1,0
		Ведение учета больничных листов сотрудников	0,5
		Ведение табеля учета рабочего времени	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>10,0</b>

	2.Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1,5
		Использование в работе компьютерных программ	1,5
		Качественное ведение документации	1,5
		Сохранность компьютерного оборудования	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>5,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>15,0</b>
<b>Работники бухгалтерии</b>	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1,5
		Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательного учреждения на очередной год	1,5
		100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,5
		Количество заявок на изменение бюджетной росписи в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне - ниже	0,5
			1,0
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
		Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,5
		Количество замечаний со стороны	

	<p>проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение количества замечаний 1,5</li> <li>- отсутствие замечаний 2,0</li> </ul>	
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,5
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
	Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей	1,5
	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах:	
	- муниципальных	1,0
	- региональных	1,5
	- всероссийских	2,0
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	2,0
	За выполнение функций госзаказчика (члены комиссии)	3
	Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	1,0
	Своевременное составление статистической отчетности	1,0
	Наличие нагрудных знаков	2,0
	Наличие почетных грамот Министерства	1,0
	За своевременное заключение договоров, контактов	2,0
	Количество работников в образовательном учреждении:	
	- до 100 человек	0,5
	- от 100 до 200 человек	1,0
	- более 200 человек	2,0
	Наличие собственного оборудованного действующего:	
	- медицинского блока	1,0
	-оздоровительно-образовательного комплекса	2,0
	- столовой	0,5

<b>Максимально возможное количество баллов по всем критерия</b>			<b>31,0</b>
<b>Секретарь руководителя</b>	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		Качественное ведение документации	2,0
		Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2,0
		Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	1,
		Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8,0</b>
<b>Инженер-программист, лаборант</b>	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	3,0
		Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление	2,0
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	2,0
		Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		Отсутствие жалоб на работу со стороны участников	1,5

		образовательного процесса, поставщиков и подрядчиков	
		Сохранность лабораторного, компьютерного и другого оборудования	1,5
		Участие в реализации программы развития учреждения	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	2,0
		Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: -снижение количества замечаний -отсутствие замечаний	1,5 2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2,0
		Своевременное и качественное составление отчетности	2,0
		Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	2,0
		Отсутствие случаев травматизма	2,0
		Своевременный и качественный ремонт оборудования	2,0
		Наличие Почетной грамоты Министерства	2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
		Проявление творческой инициативы, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	1,0
		Качественное проведение необходимых технических расчетов, проектных смет, несложных проектов	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>36,0</b>
<b>Гардеробщик, уборщик служебных помещений</b>	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	1,0

		безопасности Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>6,5</b>
<b>Дворник</b>	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		Качественная уборка территории учреждения	1,0
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2,0
		Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	1,5
		Сохранность инвентаря	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1,0
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9,0</b>
<b>Комендант</b>	Высокая организация содержания зданий и	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и окружающей территории	1,5



	окружающей территории в надлежащем порядке	Отсутствие замечаний на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации	1,5
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,5
		Отсутствие случаев нарушения проживающими дисциплины, общественного порядка	2,0
		Ведение журнала сдачи и приема дежурств	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>11,5</b>
<b>Водитель</b>	Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,0
		Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	1,0
		Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	
		Отсутствие замечаний на нарушение правил ухода за лошадью	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
		За ненормированный рабочий день	1,0
		Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	1,0
Соблюдение норм расходов ГСМ	2,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>13,0</b>
<b>Электромонтер, сантехник,</b>	Высокая организация	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	1,5

<b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, плотник</b>	обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	безопасности	1,5	
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети		
		Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети		1,5
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности		1,0
		Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов		1,5
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих		1,5
		Сохранность материалов, инструментов, моющих средств		1,5
		Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей		1,5
		Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины		1,0
		Своевременная и качественная уборка служебных помещений		1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8,5</b>	
<b>Заведующий складом</b>	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний по руководству работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	1,5	
		Отсутствие замечаний по размещению товарно-		

		материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности	1,5
		Отсутствие нарушений правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности	1,5
		Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	1,5
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9,0</b>

Директор

О.П. Шовская

Председатель профкома

Н.К. Коновалова

