

От Работодателя



И.о. директора ОГБПОУ «ТАК»

С.В. Лаврушенко

М.П.

«16» октября 2018 г.

24 10 2018

От трудового коллектива



Представитель профсоюзной организации

С.В. Колбас

М.П.

«16» октября 2018 г.

Председатель профсоюзной организации
Первомайского филиала ОГБПОУ «ТАК»



Т.Н. Митягина

М.П.

«16» октября 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Томский аграрный колледж»

на период с «16» октября 2018г. до «15» октября 2021г.

Утвержден на Общем собрании
трудоу коллектива
ОГБПОУ «ТАК»
«16» октября 2018г.

Содержание:

1. Общие положения
2. Взаимные обязательства сторон коллективного договора
3. Обеспечение занятости, определение уровня образования, стажа работы
4. Рабочее время, время отдыха
5. Охрана труда и здоровья
6. Оплата труда
7. Социальные льготы и гарантии
8. Работа с молодежью
9. Взаимодействие сторон

Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

10. Заключение

Приложения №1, №2, №3, №3.1, №3.2, №4, №4.1, 4.2, №5, №5.1, №5.2

Договор зарегистрирован:

Томск – 2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице исполняющего обязанности директора ОГБПОУ «ТАК» Лаврушенко Светланы Владимировны и коллективом работников в лице представитель профсоюзного комитета ОГБПОУ «ТАК» Колбас Светланы Валерьевны на основе согласования взаимных интересов.
- 1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.
- 1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам колледжа.
- 1.4. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников колледжа.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на Работников колледжа, работающих на момент заключения данного договора, а также на вновь принимаемых на работу в колледж.
- 1.6. Коллективный договор или отдельные его статьи могут быть изменены до окончания срока действия договора по согласованию сторон, в порядке предусмотренным действующим трудовым законодательством.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования колледжа, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.8. Работники предоставляют право профкому колледжа договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива. При пересмотре коллективного договора для Работников колледжа по возможности сохраняются льготные условия, предусмотренные настоящим договором.
- 1.9. Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.10. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения и разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель обязуется:

- предусматривать и обеспечивать выполнение установленных государством социальных гарантий Работникам, расширять их, при выделении на указанные цели соответствующих бюджетных средств;
- обеспечивать безопасные условия труда, обеспечивать нормальные условия для выполнения Работниками колледжа своих должностных обязанностей;
- содействовать деятельности представительного органа Работников и создать условия, необходимые для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.
- в недельный срок рассматривать представления Работников об имеющихся нарушениях выполнения договора и давать ответы в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении положений договора.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, организовывать повышение квалификации, переквалификации Работников, устанавливать льготы;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- устанавливать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификацию работ, нормирование труда, налаживание хозяйственных связей и развитие материально-технической базы;
- издавать приказы и другие локальные нормативные акты по управлению и контролю за деятельностью колледжа, продажей и передачей имущества, оборудования, распределением жилой площади, управлением всеми структурными подразделениями.

2.3. Работодатель информирует представительный орган Работников и трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи учебно-воспитательного процесса и производственно-хозяйственной деятельности колледжа на год;
- предполагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты и условиях труда;
- сокращение численности штата, ликвидация структурных подразделений.

2.4. Работодатель не должен вносить в свою политику изменения, противоречащие действующему законодательству о труде, а также условиям настоящего коллективного договора.

2.5. Профком колледжа обязуется:

- содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в колледже в соответствии с законодательством;
- содействовать выполнению комплекса работ по обеспечению учебного процесса, проживанию, питанию и отдыху Работников колледжа;
- осуществлять представительство и защиту интересов членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в коллективном договоре.

2.6. Представительный орган Работников признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении соблюдения трудовой дисциплины, повышении качества работы, а также при разрешении возникающих проблем.

2.7. Работники обязуются:

- соблюдать и выполнять требования, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ»;

- соблюдать и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и Уставом ОГБПОУ «ТАК»;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю или своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

В случаях нарушения обязанностей Работники лишаются дополнительных льгот, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.8. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- предоставления им работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором и безопасностью труда;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в установленном трудовым законодательством порядке;

- объединение, включая право на создание представительного органа Работников и для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом ОГБПОУ «ТАК»;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через профком колледжа, а также право на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая и право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

- обязательное социальное страхование;

- защиту своих персональных данных от несанкционированного использования.

2.9. Для обеспечения нормальной трудовой обстановки и взаимоотношений, характеризующихся обоюдным уважением и доверием проводить совместные заседания Работодателя и представительного органа Работников не реже одного раза в квартал.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ, СТАЖА РАБОТЫ

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением штата рассматриваются с предварительного уведомления руководителя профсоюзного органа.

3.2. При появлении угрозы сокращения штата работников производить внутрипроизводственные перемещения работников, увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей. При массовом увольнении Работодатель обязуется представлять в профсоюзный орган не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей Работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве.

3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

3.4. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Работников колледжа, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- имеющие почетные звания; удостоенные ведомственными знаками отличия, почетными грамотами и знаками Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, обкома Профсоюза;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза.

3.5. Запрещается отказывать в приеме на работу и снижать заработную плату Работникам по мотивам, связанным с наличием детей, а женщинам также по мотивам, связанным с беременностью. Отказ о приеме на работу может быть обжалован в суд.

3.6. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.7. Уровень образования педагогических Работников при установлении им стимулирующих надбавок определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании. Требования к уровню образования определяются в соответствии с утверждёнными профессиональными стандартами (при их отсутствии - квалификационными справочниками).

3.8. Наличие у Работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" предусматривает наличие у данных лиц высшего профессионального образования.

3.9. Наличие у Работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не предусматривает для данных лиц права считаться имеющими высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право указанным лицам считаться имеющими среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и вы-

полняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены Работодателем на соответствующие должности так же, как и Работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.10. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, организаций, предприятий, органов власти, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, предприятия, органа власти, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.11. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

3.12. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных, методических (учебно-методических) учреждениях независимо от наименования и ведомственной принадлежности, органах управления образованием, отделах (бюро) технического обучения, отделах, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров, образовательных учреждениях РОСТО (ДОСААФ), исправительных колониях, общежитиях, культурно - просветительских учреждениях и организациях по работе с детьми и подростками.

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 2 к Рекомендациям об условиях оплаты труда Работников образовательных учреждений, утв. письмом Минобразования РФ и Профсоюза Работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. №АФ-947/96».

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для Работников колледжа устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

а) для педагогов дополнительного образования - шестидневная рабочая неделя продолжительностью 18 часов;

б) для преподавателей, методистов, мастеров производственного обучения, воспитателей общежития, социальных педагогов, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов;

в) для остального персонала колледжа, не перечисленного выше, - пятидневная либо шестидневная (для хозяйственного персонала) рабочая неделя продолжительностью 40 часов;

г) для женщин, работающих в Подгорновском и Первомайском филиалах колледжа - пятидневная либо шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством.

4.2. Для отдельных категорий Работников продолжительность рабочего дня в течение определенной недели, месяца, семестра, конкретизируется графиками работы структурных подразделений, отражаемых в Правилах внутреннего трудового распорядка, приказах директора.

Установление указанной в п.4.1. продолжительности рабочей недели для определённых категорий Работников колледжа не должно рассматриваться, как гарантия того, что Работник не будет привлечен к работе в течение дополнительных часов или дней недели в связи с производственной необходимостью или изменением графика работы отдельных структурных подразделений.

Стороны признают, что специфика учебного заведения требует иногда сверхурочной работы, связанной с различными проблемами нормального функционирования колледжа, а также при различных чрезвычайных обстоятельствах (ст. 99 Трудового кодекса РФ). В этих случаях Работодатель по согласованию с Работником (Работниками) своим распоряжением имеет право изменить график, объем работы, функциональных обязанностей отдельного Работника, категории Работников.

4.3. О существенных изменениях режима рабочего времени Работодатель должен предупредить Работников в соответствии с действующим законодательством.

4.3.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах, филиалах колледжа либо в целом по колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, связанной с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям. Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Оплата труда таких работников производится из расчета заработной платы, установленной штатным расписанием.

4.4. Работники в свою очередь обязуются при выполнении своих должностных обязанностей, связанных с отлучением с основного места, участка работы, а также при необходимости покинуть рабочее место по личным обстоятельствам, получить на это согласие своего непосредственного руководителя и предупредить об этом секретаря директора.

4.5. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ. К сверхурочным работам привлекаются только Работники, которые согласно ТК РФ могут быть допущены к этим работам. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Общее число сверхурочных работ для каждого Работника не должно превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не является сверхурочной, если она выполняется работником с ненормированным рабочим днем при условии, что ему компенсируется переработка путем предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (см. прил. №4), если она выполняется по внутреннему совместительству, а также, если работа выполняется сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

4.6. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством. В расчет принимаются только фактически отработанные часы.

4.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических Работников колледжа (36 часов в неделю) включает в себя преподавательскую работу, воспи-

тательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, расписанием занятий, установленными в колледже.

4.8. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, составляет 720 часов в год. Данная норма установлена только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой, выполнение другой части педагогической работы педагогическими Работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизируется по количеству часов. В зависимости от занимаемой должности в указанное рабочее время педагогических работников (помимо преподавательской деятельности) входит воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.9. Нормируемая часть рабочего времени педагогических Работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными Работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы указанных Работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом колледжа, локальными актами, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальными планами педагогического Работника.

4.10. Работодатель обязуется ставить в известность педагогических Работников об уменьшении или увеличении учебной нагрузки в течение учебного года не позднее чем за два месяца.

4.11. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и основным профессиональным образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, существующих в колледже.

4.12. Учебная нагрузка распределяется Работодателем с учетом мнения профкома колледжа. Подробный порядок распределения учебной нагрузки определяется в приложении №1 (Положение об оплате труда работников).

4.13. Для определенных категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Неполный рабочий день устанавливается по заявлению:

- работающей беременной женщины;

- работника, являющегося родителем (опекуном, попечителем), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.14. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час, за исключением нормируемой части рабочего времени преподавателей.

4.15. Рабочий день в колледже устанавливается с 8:30 часов до 17:00 часов.

Указанное начало и окончание рабочего дня не относится к категориям Работников, чей график работы может отклоняться от общего в связи с проведением учебных занятий, кружков, культурно-массовых мероприятий, дежурством, иными особенностями работы (преподаватели, педагог-организатор, педагоги дополнительного образования, воспитатели общежития, сторожа (вахтёры), работники УПХ и др.), отражёнными в графиках работы структурных подразделений.

4.16. Днями обычного еженедельного отдыха при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при шестидневной - воскресенье. При сменном режиме работы (сторожа, дежурные по общежитиям, служба охраны и др.) устанавливаются и другие дни отдыха согласно графика работы, дежурства.

4.17. Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Если Работник был отозван из отпуска, то основная часть этого отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.19. Педагогическим Работникам колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, определяемый Правительством Российской Федерации.

Оплата отпуска осуществляется из расчета среднемесячной заработной платы за предыдущие 12 месяцев с учетом компенсаций, выплат, премий и надбавок за расчетный период в соответствии с законодательством.

4.19.1. Лицам, работающим в Подгорновском филиале колледжа, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.20. Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться Работнику в сроки, установленные графиком отпусков один раз в календарном году.

4.21. Для отдельных категорий Работников ежегодный отпуск предоставляется в любое удобное для них время по их желанию в соответствии ст.123 ТК РФ.

4.22. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.23. Работодатель обязуется предоставлять Работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.23.1. Работнику Подгорновского филиала колледжа - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.24. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, с согласия Работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Работодатель вправе с согласия Работника отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.25. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Часть дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска Работника, установленная трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.27. Педагогическим Работникам, проработавшим в колледже более 10 лет, может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Порядок предоставления такого отпуска устанавливается Министерством образования и науки РФ.

4.28. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством (ст.173 ТК РФ).

4.29. Работодатель обязуется предоставлять Работнику краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка также в следующих случаях:

- смерть близких родственников - 3 дня;

- бракосочетание самого Работника или его детей - 2 дня;

- рождение ребенка - 1 день.

Указанные дни предоставляются в рамках 5 календарных дней, предусмотренных п.4.23 Коллективного договора с правом использования оставшихся дней отпуска без содержания.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, обязательное социальное страхование от несчастных случа-

ев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить за счёт средств колледжа проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.2.2. Обеспечить персонал спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно перечню (**Приложение № 3, №3.1**).

5.2.3. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда Работников образовать фонд охраны труда и для этих целей выделять ежегодно средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство работ и предоставление услуг колледжем.

5.2.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2.5. Знакомить вновь принимаемых Работников с требованиями охраны труда в колледже. Регулярно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

5.2.6. Не допускать к исполнению обязанностей лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.7. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.8. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 №7 и оснастить подразделения колледжа наглядными пособиями по охране труда.

5.2.9. Оборудовать и содержать в надлежащем состоянии санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи.

5.2.10. Осуществлять помощь в доставке Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.2.11. Обеспечить в колледже выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере, определенном по условиям аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, либо предоставить им соответствующую денежную компенсацию, исходя из стоимости данных продуктов, утверждаемой Томскстатом в соответствующем квартале.

5.3. Работодатель совместно с профкомом колледжа обязуется обеспечить надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

5.4. Работники колледжа обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

5.5. Стороны коллективного договора совместно осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и проводят мероприятия, направленные на снижение заболеваемости Работников.

5.6. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.7. По завершении специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда (за исключением специально установленной нормативным актом продолжительности дополнительного отпуска за вредные условия труда, превышающей продолжительность отпуска, установленной в настоящем пункте):

Вредные под-класс 3.1	Вредные под-класс 3.2	Вредные под-класс 3.3	Вредные под-класс 3.4	Опасные 4 класс
Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска				
нет	7 кал. дней	8 кал. дней	9 кал. дней	10 кал. дней
Размер % от должностного оклада				
4	8	12	16	20

Примечание: При установлении надбавки за вредные условия труда преподавателя она исчисляется пропорционально его должностному окладу, формируемому исходя из установленной ему учебной нагрузки на текущий учебный год.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок, окладов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования за исключением случаев их строгой регламентации в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Оплата труда Работников производится в соответствии с **Положением об оплате труда работников ОГБПОУ «ТАК» (Приложение № 1)**, а также **Положением о стимулирующих выплатах работникам ОГБПОУ «ТАК» (Приложение № 2)**.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

6.5. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы Работникам два раза в месяц: 9-го (окончательный расчёт за предыдущий месяц) и 23-го числа текущего месяца (аванс).

6.6. Зарплата работнику перечисляется на указанный Работником счет в банке либо (при невозможности безналичного расчёта с Работником) выдаётся в кассе бухгалтерии колледжа.

6.7. Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы Работника производятся в соответствии с действующим законодательством.

6.8. В отдельных случаях при достаточной обеспеченности внебюджетными средствами Работникам колледжа могут выдаваться внеплановые авансы в счет заработной платы в размере, не превышающем двухмесячный средний заработок.

6.9. Работодатель обязуется:

- осуществлять организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений Работникам строго в соответствии с внутренними актами колледжа;
- ежемесячно предоставлять Работникам информацию о начисленной заработной плате.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. При наличии средств от приносящей доход деятельности, направляемых колледжем на оплату труда его Работников в текущем месяце, Работники колледжа, отработавшие в колледже более 5 лет, могут премироваться в виде единоразовых выплат:

- женщины по достижении:
 - 55 лет (50 лет – для работниц Подгорновского филиала) - в размере месячного должностного оклада (ставки) Работника;
 - 50, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет (55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 – для работниц Подгорновского филиала) - в размере 500 рублей;
- мужчины по достижении:
 - 60 лет (55 лет – для работников Подгорновского филиала) - в размере месячного должностного оклада (ставки) Работника;
 - 50, 55, 65, 70, 75, 80, 85 лет (50, 60, 65, 70, 75, 80, 85 – для работников Подгорновского филиала) - в размере 500 рублей;

7.2. Лицам, отработавшим в колледже нижеуказанный срок, выделяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску следующая материальная помощь в процентах от средней заработной платы за непрерывный стаж работы:

- а) 5-15 лет – 5%;
- б) 15-20 лет – 10%;
- в) 20-25 лет – 15%;
- г) 25-30 лет – 20%;
- д) свыше 30 лет – 25%.

7.3. Из фонда оплаты труда работников учреждения директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску для обеспечения отдыха и лечения, с тем, чтобы

общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышает двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

При наличии внебюджетных денежных средств Работодатель по согласованию с профкомом колледжа может оказывать Работникам колледжа материальную помощь в виде компенсации Работнику оплаты за сложную операцию и всего, что с ней связано (наркоз и прочее) 30% от стоимости оплаченной операции, но не более 5000 рублей в год.

7.4. При командировках свыше одного дня дополнительно к базовому нормативу вводится компенсация к суточным в размере 300 рублей, а в г. Москву, г. Санкт-Петербург, Московскую, Ленинградскую области, Краснодарский, Ставропольский края и при заграничных командировках – 500 рублей из средств от приносящей доход деятельности и компенсация за добровольное страхование пассажиров от несчастных случаев из средств от приносящей доход деятельности. Базовые компенсации командировочных расходов определяются согласно Порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 10.12.2015 № 449а.

7.5. Работодатель устанавливает доплаты за вредные условия труда с отнесением затрат на охрану труда. Указанные доплаты основываются на результатах проведенной специальной оценки условий труда в колледже и отражаются в штатном расписании.

7.6. При наличии средств от приносящей доход деятельности, Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может оказывать Работникам колледжа материальную помощь для оплаты расходов при похоронах близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра, родители мужа или жены) в размере 2000 рублей (на основании свидетельства о смерти).

7.7. При наличии средств от приносящей доход деятельности Работодатель ежегодно выделяет денежные средства на проведение мероприятий по празднованию:

- а) Дня знаний;
- б) Дня старшего поколения;
- в) Дня Защитника Отчества;
- г) Международного Женского Дня;
- д) Дня Учителя;
- е) Дня сельского хозяйства;
- ж) Дня Победы;
- з) Нового года,

а также на приобретение детских новогодних подарков детям Работников (в возрасте до 12 лет включительно) согласно представленной и утвержденной сметы.

7.8. При наличии средств от приносящей доход деятельности Работодатель выделяет материальную помощь в размере 3000 рублей при рождении ребенка в семье (матери или отцу) Работникам, отработавшим в колледже не менее одного года.

7.9. При наличии средств от приносящей доход деятельности Работодатель выделяет средства для закупки поздравительных открыток, подарков (в праздничные дни, юбилеи, день старшего поколения):

- сотрудникам, проработавшим в колледже не менее 10 лет;
- пенсионерам, уволившимся из колледжа и проработавшим в колледже не менее 10 лет.

7.10. Указанная в настоящей главе материальная помощь не является составной частью заработной платы Работников колледжа за исключением выплат, предусмотренных п.7.5.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Профком колледжа обязуется:

- сформировать при профкоме комиссию по делам молодежи;
- осуществлять контроль за профессиональным ростом молодых Работников и дальнейшим их обучении;
- осуществлять контроль за решением жилищной проблемы молодых Работников;
- привлекать молодых Работников в профсоюзную деятельность, в члены профсоюза;
- организовывать мероприятия для молодежи в свободное от работы время;
- осуществлять контроль за соблюдением правил и норм по охране труда молодежи и законодательства о труде;

8.2. Работодатель обязуется:

- закреплять за вновь принятыми молодыми Работниками наставников из числа лучших ведущих специалистов колледжа;
- стимулировать морально и материально профессиональный рост молодых Работников;
- оказывать действенную помощь молодым Работникам в решении жилищной проблемы, используя площади общежития при их высвобождении;
- принимать меры по привлечению молодых специалистов в колледж в соответствии со ст. 21 Закона Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключительное право профкома колледжа вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и сопутствующих им вопросов.

9.2. Профком колледжа осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. Профкому колледжа бесплатно предоставляется оборудованное отдельным телефоном помещение в здании колледжа.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях профкома и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Работникам колледжа все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса.

9.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации колледжа - Работодателя и Работников колледжа, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение Работников кол-

леджа по сравнению с минимальными требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и профкома колледжа.

10.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

10.3. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

10.4. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

10.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законом.

10.6. Коллективный договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива. Не менее одного раза в год проводится проверка выполнения условий договора и по ее результатам Работодатель отчитывается на Общем собрании трудового коллектива.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ОГБПОУ «ТАК»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Томский аграрный колледж» регулирует порядок оплаты труда работников и разработано на основании:

- Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;
- Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональным профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- Постановления Администрации Томской области от 28.10.2009 № 169а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;
- Постановления Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;
- Постановления Администрации Томской области от 4 декабря 2009 г. № 192а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а";
- Постановления Администрации Томской области от 23 октября 2009 г. № 167а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учре-

ждений, находящихся в ведении Управления ветеринарии Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а";

- Постановления Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а "О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений";

- иных правовых актов федерального и регионального уровня.

1.2. Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников колледжа, устанавливая размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат.

1.3. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

1.4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете колледжа на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляемой колледжем.

1.5. Колледж в пределах имеющихся у него полномочий и средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Система оплаты труда работников колледжа установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета колледжа.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

1.8. Основания и размеры материальной помощи работникам колледжа устанавливаются Коллективным договором.

II. Должностные оклады

2.1. Работникам колледжа, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) **должностей работников образования**, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Наименование должности	Размер тарифной ставки (должностного оклада) /рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	3676 - 3975
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер по расписанию	4803 - 5251
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-	6789

	организатор, социальный педагог	
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	7136
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	7305
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	заведующий учебной частью, отделением, отделением по практическому обучению, центром, учебными мастерскими и лабораториями, учебно-практическим отделом, учебно-воспитательным отделом, учебно-практическим и воспитательным отделом, лабораторией, ветклиникой, учебно-производственным хозяйством, старший мастер	7592 - 7849
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом колледжа	7849 - 8020

2.2. Работникам колледжа, занимающим должности, относящиеся к **общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Наименование должности	Размер должностного оклада /рублей
Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	архивариус, дежурный по общежитию, комендант, паспортист, кассир (1 кв. уровень)	3901
	лаборант типографии, лаборант, техник по эксплуатации зданий, секретарь руководителя, диспетчер автотранспорта (1 кв. уровень)	5123
Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	заведующий складом, заведующий хозяйством (2 кв. уровень)	5291
	заведующий общежитием, заведующий буфетом, заведующий столовой (3 кв.	5459

	уровень)	
	механик гаража, механик УПХ (4 кв. уровень)	5627
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	заместитель главного бухгалтера (5 кв. уровень)	6453
	бухгалтер; инженер по охране труда и пожарной безопасности, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист по охране труда, менеджер по профориентационной работе, инженер-механик, инженер-электроник, инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер-энергетик; инженер по ГО; специалист по информационным ресурсам, специалист по кадрам; специалист по воинскому учёту, специалист по госзакупкам, экономист; юрисконсульт; программист, системный администратор (1-4 кв. уровни в зависимости от категории (специалист без категории, 1, 2 категории, ведущий специалист)	5401 (1 уровень)
		5664 (2 уровень)
		5927 (3 уровень)
	6190 (4 уровень)	
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	начальник отдела управления кадрами и трудовыми отношениями (1 кв. уровень)	6603-7052

2.3. Работникам колледжа, относящимся к профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых профессий рабочих**, устанавливаются оклады в следующих размерах:

Наименование профессии, разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада / рублей
наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда: грузчик, гардеробщик, уборщик территории, сторож, вахтёр	3721
наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда: приёмщик сельхозпродукции, кастелянша, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий	3840
наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда: кладовщик, повар, буфетчик, кондитер, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, электрогазосварщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по уходу за животными, рабочий по пастеризации молока, продавец сельхозпродукции	3963
наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда: оператор по искусственному осеменению, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту животноводческого обо-	5295

рудования, токарь, машинист (кочегар) котельной	
наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда: оператор машинного доения, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, водитель автомобиля, повар	5432

2.4. Работникам колледжа, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам **должностей работников культуры, искусства и кинематографии**, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Наименование должности	Размер должностного оклада /рублей/
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	5321 - 5550
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	заведующий библиотекой	7681 - 8189

2.5. Работникам колледжа, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей **работников сельского хозяйства**, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Наименование должности	Размер должностного оклада /рублей/
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"	ветеринарный фельдшер	6094 - 6712
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"	агроном, ветеринарный врач	7132 - 7695

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах (рублях).

3.2. В колледже в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра – в размере 35 % от оклада);
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 30% (за работу в Подгорновском филиале колледжа – 50%), за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (Подгорновский филиал колледжа) – до 50%.

3.3. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.2 настоящего Положения, работникам колледжа, занимающим должности, утверждённые Перечнем (приложение №1 к постановлению Администрации Томской области от 28.10.2009 № 169а), устанавливаются следующие компенсационные выплаты за работу в сельской местности:

Норма часов	Размер выплаты за один час работы по установленной норме часов за ставку заработной платы по занимаемой должности (рублей)
720 часов в год	7,54 – при стаже работы в филиале до 5 лет 9,6 – при стаже работы в филиале от 5 до 10 лет 11,66 – при стаже работы в филиале от 10 до 15 лет 13,72 – при стаже работы в филиале более 15 лет
36 часов в неделю	3,62 – при стаже работы в филиале до 5 лет 4,62 – при стаже работы в филиале от 5 до 10 лет 5,62 – при стаже работы в филиале от 10 до 15 лет 6,63 – при стаже работы в филиале более 15 лет
40 часов в неделю	2,74 – при стаже работы в филиале до 5 лет 4,4 – при стаже работы в филиале от 5 до 10 лет 6,07 – при стаже работы в филиале от 10 до 15 лет 7,74 – при стаже работы в филиале более 15 лет

Размеры компенсационной выплаты в отношении каждого работника устанавливается распоряжением директора и определяется путем умножения размера данной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное работником время. Пересмотр размеров указанной выплаты работникам производится ежегодно не позднее 01 октября.

3.4. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные подпунктом 1) пункта 3.2 настоящего Положения, определяется приложением № 4, №4.1 и согласовывается с учредителем колледжа.

3.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) и компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в повышенном размере, а именно:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки (за исключением персонала, работающего по скользящему графику и на непрерывном производстве);

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Работнику, выполняющему в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата (компенсационная) за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.8. Для определения размера компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, директор колледжа проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с каждым работником колледжа.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. Администрация колледжа в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает стимулирующие выплаты, которые закрепляются в **Положении о стимулирующих выплатах работникам колледжа**, принимаемом руководством колледжа с учётом мнения профсоюзного комитета колледжа.

V. Особенности установления (изменения) объёма учебной нагрузки и порядка исчисления заработной платы педагогическим работникам

5.1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

5.1.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Нормы рабочего времени педагогических работников определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Преподавателям колледжа ставка заработной платы выплачивается за 720 часов учебной нагрузки в год.

5.1.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно.

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

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

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

5.1.4. Учебная нагрузка на воскресенье и праздничные дни не планируется за исключением переноса рабочего дня на воскресенье на основании распоряжения директора для более рационального отдыха работников при условии согласования данного переноса с профкомом колледжа.

5.1.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

5.1.6. При повышении ставки средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.1.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в астрономических часах.

5.1.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы работы для педагогов-психологов, методистов, социальных педагогов, воспитателей общежития, старшего воспитателя, мастеров производственного обучения, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего методиста устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Тарифные ставки (оклады) руководителю физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

5.1.9. Количество мастеров производственного обучения определяется директором колледжа исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (основными профессиональными образовательными программами), а также времени, необходимого для выполнения ими других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада и соответственно уменьшенным рабочим временем.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.1.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая выполняется в колледже работниками, ведущими её помимо своей основной работы (включая заместителей директора), устанавливается директором колледжа. Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по окладам соответствующих ПКГ. Выполнение указанной преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором колледжа по согласованию с работником.

5.2. Порядок распределения учебной нагрузки

5.2.1. Учебную нагрузку распределяет директор колледжа с учётом реальности её выполнения каждым работником. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и основным профессиональным образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже.

5.2.2. После проверки документов об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) преподавателей, других работников, распоряжением директора колледжа им устанавливаются ставки заработной платы (должностные оклады). На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в колледже помимо основной работы) ежегодно составляется и утверждается тарификационный список.

5.2.3. Тарификационные списки преподавателей и других работников на учебный год ежегодно предоставляются руководством колледжа учредителю колледжа. Совместно с тарификационными списками предоставляются расчеты часов в разрезе предметов, групп и профессий.

5.2.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и иных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома колледжа в соответствии с Трудовым кодексом РФ и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.2.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и основным профессиональным образовательным программам, сокращения количества групп обучающихся.

5.2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем (на период нахождения в этом отпуске) передается для выполнения другим преподавателям.

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

5.2.8. При составлении расписаний учебных занятий администрация колледжа обязуется исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен), рабочим временем педагогических работников не являются.

5.3. Условия уменьшения учебной нагрузки и оплаты труда педагогических работников при неполной учебной нагрузке, невыполнении норм учебной нагрузки

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

5.3.2. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам также в конце учебного года и только при условии выполнения преподавателем учебной нагрузки, установленной ему при тарификации. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработ-

ной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.3.3. В случае, если по каким-то причинам, не зависящим от самих преподавателей, в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп), то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

5.3.4. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

5.3.5. Если учебный процесс продолжается в течение всего календарного года, и ежегодный отпуск преподавателям предоставляется в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, то снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

5.3.6. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

5.3.7. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

5.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

1) работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшейся не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и иных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

3) преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

4) преподавательской работы, выполненной преподавателями колледжа сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

5) приема экзаменов (консультаций) в случае, если данные часы отработаны сверх установленных при тарификации.

5.4.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

5.4.4. Мастерам производственного обучения за часы производственного обучения, данные сверх установленной нормы рабочего времени, при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д., производится почасовая оплата труда. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов (при 36 часовой рабочей недели) и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за месяц.

5.4.5. Руководство колледжа в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжи-

тельный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением дополнительных коэффициентов к ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях среднего профессионального образования, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	0,0843	0,0632	0,0421

Примечания:

1) ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня, установленного настоящим Положением, на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда специалиста, привлекаемого к проведению учебных занятий;

2) в ставки почасовой оплаты труда включается оплата за отпуск;

3) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;

4) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

VI. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется:

- директору колледжа - за счет бюджетных ассигнований;
- заместителям директора и главному бухгалтеру - за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств колледжа от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер должностного оклада директора колледжа устанавливается исходя из I группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится колледж. Группа по оплате труда руководителя учреждения может быть изменена учредителем.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

6.5. Директор колледжа помимо своей основной работы может заниматься преподавательской деятельностью в колледже. Педагогическая работа директора колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения руководства учредителя колледжа.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая выполняется директором в колледже, определяется учредителем и устанавливается в объеме не более 300 часов в год.

6.6. С учетом условий труда директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

6.7. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

6.8. Директору колледжа устанавливаются надбавки за профессиональную категорию (высшую, первую).

6.9. Директор колледжа и его заместители, подпадающие под выплату нескольких надбавок, предусмотренных п.п. 6.8 – 6.9 настоящего Положения, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

6.10. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

6.11. Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с подразделом 5 раздела 1 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений, утв. постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 г. №303а.

6.12. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата указанных премий осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

6.13. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и её размеры устанавливаются в приложении к Положению о стимулирующих выплатах работника колледжа.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя и главного бухгалтера в выполнении учреждением показателей и критериев оценки.

6.14. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

6.15. Размер ежемесячной премии и единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

6.16. Компенсационные и стимулирующие выплаты, указанные в гл. VI, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.17. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

При этом единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться только при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать двукратного размера должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы иных работников колледжа устанавливается в кратности, определяемой нормативным правовым актом Администрации Томской области.

VII. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих колледжа, дифференцированных по квалификационным уровням соответствующих ПКГ с установлением им тарифных ставок, должностных окладов, окладов, компенсационных выплат и стимулирующих выплат (за исключением премий).

7.2. Штатное расписание колледжа на очередной финансовый год утверждается директором колледжа не позднее 15 января текущего года.

7.3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.4. В случае изменений в структуре управления колледжем, численности штатных единиц в течение года в штатное расписание вносятся изменения с утверждением штатного расписания в новой редакции директором колледжа.

7.5. В колледже помимо педагогического персонала предусматриваются должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала. Штатное расписание может составляться по структурным подразделениям колледжа (филиал, УПХ, буфет и т.п.) в соответствии с уставом и существующей структурой управления в колледже.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах работникам ОГБПОУ «ТАК»

I. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Томский аграрный колледж».

1.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников в результатах их деятельности;
- творческого подхода к исполнению обязанностей, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- улучшения качества работы;
- получения экономии бюджетных средств, в сохранности имущества;
- закрепления высококвалифицированных кадров и повышения качества образовательного процесса в колледже.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Законом Томской области от 12 августа 2013 г. № 149-ОЗ "Об образовании в Томской области";
- Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятого решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573;
- Постановлением Администрации Томской области от 17 августа 2009 г. № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;
- Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009 № 169а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»
- Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а "О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений";

- Распоряжением ДСПНПО Томской области от 28.08.2013 г. №248 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности работников областных государственных образовательных организаций, в отношении которых ДСПНПО Томской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- иными правовыми актами РФ, Томской области.

1.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ либо в абсолютном размере (в рублях).

1.5. Стимулирующие выплаты начисляются ежемесячно, премии - по итогам работы за месяц, полугодие, год – по истечении соответствующего периода.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников. В качестве выплат стимулирующего характера могут также использоваться спонсорские средства, которые спонсор специально передал для поощрения коллектива колледжа.

1.7. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ директора, а в отношении ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера и премий – также протокол заседания соответствующей комиссии по начислению данных выплат.

II. Перечень и размеры стимулирующих выплат

2.1. В колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Стимулирующие выплаты обязательного характера, установленные действующим законодательством:

- ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов "Заслуженный ...", "Народный ...";
- ежемесячные надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам;
- ежемесячные надбавки педагогическим работникам и руководителям за квалификационную категорию;
- ежемесячные надбавки библиотечным работникам за суммированный стаж работы в библиотеке;
- ежемесячные надбавки за ученую степень.

2.1.2. Стимулирующие выплаты не премиального характера, устанавливаемые колледжем самостоятельно:

- ежемесячная персональная надбавка;
- ежемесячная надбавка за проверку письменных работ по литературе и русскому языку - в размере 15% от стоимости часов, оплаченных по ставке за текущий месяц, за проверку письменных практических работ по остальным предметам – 10% от стоимости часов дисциплин, по которым велась проверка работ, оплаченных по ставке за текущий месяц;
- ежемесячная надбавка за работу в качестве председателя методической цикловой комиссии (методического объединения) в размере 15% от ставки заработной платы;
- ежемесячная надбавка за кураторство группы в размере 500 рублей (оплачивается пропорционально базовой наполняемости группы в количестве 25-ти обучающихся);
- ежемесячная надбавка педагогическим работникам за работу в колледже в следующих диапазонах:

Норма часов	Размер выплаты за один час работы по установленной норме часов за ставку заработной платы по занимаемой должности (рублей)
Для преподавателей	Для не имеющих квалификационной категории - 4,52 Для имеющих 1-ю квалификационную категорию - 6,80 Для имеющих высшую квалификационную категорию - 8,23

Для педагогических работников, за исключением преподавателей	Для не имеющих квалификационной категории - 2,19 Для имеющих 1-ю квалификационную категорию - 3,09 Для имеющих высшую квалификационную категорию - 3,98
--	---

2.1.3. Премии:

- премии за результаты работы по итогам работы за месяц, полугодие, год;
- премии за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ (для рабочих – выполнение особых работ).

2.2. Педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный" устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу), в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу), в размере 2000 рублей.

2.3. Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) в размере 1000 рублей.

2.4. Педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений со дня присвоения квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) в следующем размере:

- за первую категорию - 1350 рублей,
- за высшую категорию - 2025 рублей.

2.5. Библиотечным работникам устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в размере:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;
- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;
- свыше 25 лет - 1560 рублей.

2.6. Педагогическим работникам колледжа, имеющим ученую степень устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера в следующем размере:

- 300 рублей за ученую степень кандидата наук;
- 500 рублей за учёную степень доктора наук.

2.7. Работникам колледжа, занимающим должности, перечисленные в п.п.2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.7 Положения об оплате труда работников колледжа, приказом директора может быть установлена ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работником поставленных задач, стажа работы в колледже и других факторов в пределах обеспечения колледжа финансовыми средствами.

Размер указанной ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не может превышать 6000 рублей.

2.8. Работникам колледжа, относящимся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, приказом директора может быть установлена персональная надбавка стимулирующего характера в пределах обеспечения колледжа финансовыми средствами.

Размер персональной надбавки стимулирующего характера для профессий рабочих не может превышать 4000 рублей.

2.9. Максимальный размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ работодателем не ограничивается. Размер премиальных выплат за результаты работы по итогам работы за месяц, полугодие, год ограничивается стоимостным выражением максимальной суммы баллов, набранных работником в определённом оценочном периоде.

III. Условия, порядок и процедура начисления стимулирующих выплат

3.1. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат обязательного характера, установленных действующим законодательством

3.1.1. Ежемесячные надбавки, предусмотренные п.2.2 настоящего Положения, начисляются и выплачиваются на основании документов, подтверждающих наличие специального звания, начинающегося со слова "Народный..." либо "Заслуженный..." со дня присвоения специального звания, если указанные документы (копии, заверенные в надлежащем порядке) предоставлены в колледж в течение шести месяцев со дня присвоения специального звания. В остальных случаях указанные надбавки назначаются со дня предоставления в колледж необходимых документов.

3.1.2. Стимулирующую выплату обязательного характера, предусмотренную п.2.3 настоящего Положения получают представившие диплом об окончании среднего (высшего) профессионального учебного заведения (копию, заверенную в надлежащем порядке) лица в возрасте до 28 лет, поступившие на работу в колледж не позднее трех месяцев со дня окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения и проработавшие в колледже не более трех лет.

3.1.3. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам и руководителям за квалификационную категорию устанавливается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

3.1.4. Работник колледжа, подпадающий под выплату нескольких надбавок, предусмотренных п.п. 2.2 – 2.4 настоящего Положения, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

3.1.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается колледжем с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

3.1.6. При условии работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении ежемесячные надбавки, предусмотренные п.2.2, п.2.3 Положения, выплачиваются педагогическим работникам только по одному месту работы (по выбору работника). Для получения указанных надбавок в колледже педагогический работник представляет документ, подтверждающий отсутствие аналогичных выплат по другому месту работы.

3.1.7. Ежемесячные надбавки, предусмотренные п.п. 2.4 - 2.6 Положения, выплачиваются только по основной должности, замещаемой по основному месту работы. Ежемесячные надбавки, предусмотренные п.2.1.2, п.2.1.3 Положения могут выплачиваться по должности, замещаемой по совместительству (внутреннему или внешнему).

3.1.8. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы (в том числе руководителям, работающим на условиях неполного рабочего времени), иным категориям работников, получающим выплаты, предусмотренные п. 2.1.1 и работающим на условиях неполного рабочего времени, а также лицам, работающим в колледже по совместительству, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в п.2.1.1 настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени в текущем месяце (за исключением надбавок, предусмотренных п.2.2, п.2.3, выплачиваемых независимо от фактически отработанного времени) либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.1.9. Стимулирующие выплаты, указанные в п.2.1.1 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Условия, порядок и процедура начисления ежемесячной персональной надбавки

3.2.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года с учетом обеспечения колледжа финансовыми средствами.

3.2.2. Приказом директора колледжа создается постоянно работающая комиссия по начислению ежемесячных персональных надбавок стимулирующего характера, которая подготавлива-

ет свои предложения о необходимости начисления ежемесячной персональной надбавки работнику (работникам), её размере, сроке действия.

3.2.3. Начисление ежемесячной персональной надбавки работнику (работникам) производится путём издания приказа директора, согласованного с мнением профкома колледжа.

3.2.4. Должностной оклад (ставка) и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.

3.2.5. Персональная надбавка стимулирующего характера начисляется пропорционально отработанному работником времени в текущем месяце. При установлении персональной надбавки в процентном соотношении к должностному окладу преподавателя она исчисляется пропорционально его должностному окладу, формируемому исходя из установленной ему учебной нагрузки на текущий учебный год.

3.2.6. Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении работнику иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Условия, порядок и процедура начисления премий

3.3.1. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подведение итогов образовательного процесса в текущем периоде;
- своевременное предоставление отчётности;
- соблюдение финансовой дисциплины;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, участие в них, результаты смотров, конкурсов, олимпиад;
- профессионализм и оперативность в решении конкретных вопросов;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества колледжа;
- отсутствие нарушений правил пожарной безопасности и т.д.
- привлечение внебюджетных средств;
- другие критерии, устанавливаемые в приложениях к настоящему Положению.

3.3.2. Премии могут выплачиваться по итогам работы за месяц, полугодие, год – по истечении соответствующего периода в пределах средств фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда в колледже. Премии по итогам работы за полугодие, год выплачиваются за июнь, декабрь суммарно с премиальными выплатами за текущий месяц.

3.3.3. Премиальные выплаты работникам устанавливаются комиссией по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности деятельности колледжа (далее – комиссия) в абсолютных размерах в соответствии с суммарным количеством баллов, в которое комиссия оценила деятельность каждого работника в текущем периоде, умноженным на стоимость 1 балла согласно показателям оценки эффективности работы (см. приложения к настоящему Положению). Наличие всех показателей эффективности работы для начисления премиальных выплат работнику, приведённых в указанных приложениях, не обязательно.

3.3.4. Премиальные выплаты на:

- заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела УК и ТО, заведующего филиалом и иных работников, подчиненных директору непосредственно
 - производятся по личному решению директора колледжа с учётом мнения комиссии;
- руководителей прочих структурных подразделений колледжа, подчиненных заместителям директора, заведующему филиалом
 - производятся по решению директора колледжа на основании представлений заместителей директора, заведующего филиалом, выработанных по итогам работы комиссии;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа,

– производятся по решению директора колледжа на основании представлений руководителей структурных подразделений, выработанных по итогам работы комиссии и согласованных (за исключением работников отдела УК и ТО, бухгалтерии) с заместителями директора.

3.3.5. Для рассмотрения представлений и подготовки приказа директора о подведении итогов рассмотрения представлений о начислениях премий 1 раз в месяц в период с 27 по 03 число собирается комиссия по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности деятельности колледжа, состоящая из заместителей директора, начальника отдела УК и ТО, главного бухгалтера, непосредственно подчиняющихся директору, председателя профкома. При необходимости в состав комиссии могут привлекаться узкие специалисты.

3.3.6. Достижение целевых показателей эффективности деятельности работника должно быть обязательным условием для начисления премии, при этом целевой показатель должен быть объективно достижим (при приложении работником определённых усилий и при условии содействия колледжа в его достижении, если это необходимо), ограничен во времени и измеряем.

3.3.7. Премии могут не назначаться совсем, в том числе при нарушении в текущем месяце трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном исполнении возложенных на работника функций, неисполнения указаний администрации (на основании соответствующих докладных записок, распоряжений директора), отсутствии у работника в текущем периоде дополнительных обязанностей или собственной инициативы по сравнению с обязанностями, предусмотренными его должностной инструкцией, увольнении по собственному желанию.

3.3.8. Порядок премирования не предусматривает уравнительного распределения. При подготовке представления необходимо руководствоваться прилагаемыми к данному Положению показателями для премирования. Комиссия при подготовке представлений для премирования при необходимости получения точных данных может привлекать для обсуждения работников колледжа, представителей органов управления, сторонних организаций.

3.3.9. Работникам, уволившимся по уважительным причинам: в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и т.п., начисление премии за текущий период производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3.3.10. Должностной оклад (ставка) и премии не образуют новый оклад, также премии не учитываются при начислении работнику иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3.11. Премия по итогам работы не выплачивается работнику в следующих случаях:

- при выявлении факта применения педагогом методов воспитания, связанных с применением физического или психического насилия над личностью обучающегося – в календарном месяце, в котором выявлен указанный факт;

- при наличии несчастного случая в отношении подконтрольного работника, обучающегося при исполнении ими трудовых обязанностей или при выполнении ими поручения ответственного работника – в течение 3 календарных месяцев, с месяца, в котором имел место несчастный случай;

- при нецелевом использовании бюджетных или внебюджетных средств – в календарном месяце, в течение которого имел место указанный факт;

- при непринятии необходимых мер по обеспечению сохранности имущества учреждения - в календарном месяце, в течение которого имел место указанный факт.

IV. Формирование средств для стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (внебюджетных средств), направленных колледжем на оплату труда его работников.

4.2. Для стимулирующих выплат работникам колледжа в фонде оплаты труда создаётся резерв. При наличии экономии фонда заработной платы, она направляется в указанный резерв.

4.3. Не позднее 27 числа каждого месяца главный бухгалтер представляет директору сведения о суммах денежных средств, зарезервированных в текущем месяце с разбивкой указанных

средств на персональные стимулирующие надбавки и премии (с выведением стоимости 1 балла) и по структурным подразделениям колледжа.

4.4. При наличии достаточной экономии фонда заработной платы на конец первого полугодия и конец текущего года главный бухгалтер представляет директору до 25 декабря сведения о суммах сэкономленных денежных средств для выплаты премий с разбивкой указанных средств по структурным подразделениям в колледже и выведением стоимости 1 балла.

Приложение №1

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРОИЗВОДСТВУ И ПРАКТИЧЕСКОМУ ОБУЧЕНИЮ, ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах (максимально возможное)	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Освоение обучающимися Федеральных государственных образовательных стандартов				
1.1 Позитивные достижения обучающихся в обучении по сравнению с предыдущим периодом	Удельный вес обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию, в общей численности обучающихся Удельный вес обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию на «4» и «5», в общей численности обучающихся Удельный вес обучающихся, прошедших итоговую аттестацию, в общей численности обучающихся	10 баллов - 100%; 6 баллов - не менее 95%; 3 балла - не менее 90% 15 баллов - свыше 80%; 10 баллов - 50%-79,99 %; 7 баллов - 40- 49,99 %; 4 балла-35-39,99%; 0 баллов - ниже 35% 10 баллов-100%; 6 баллов - не менее 95%; 3 балла - не менее 90%	результаты мониторинга, отчеты по отделениям результаты мониторинга, отчеты по отделениям Отчеты председателей ГЭК	полугодовая полугодовая годовая
	Удельный вес обучающихся, получивших повышенный разряд, в общей численности обучающихся Наличие дипломов, грамот по результатам олимпиад, конкурсов, конференций	15 баллов - свыше 80%; 10 баллов - 50%-79,99 %; 7 баллов - 40-49,99 %; 4 балла-35-39,99 %; 0 баллов - ниже 35% 0 баллов - менее 10% 3 балла - более 10% 6 баллов - более 20% 10 баллов- более 30% 5 баллов - при наличии призеров районного уровня 10 баллов - при наличии призеров областного, всероссийского уровня	Отчеты председателей ГЭК отчеты по отделениям отчеты по отделениям	годовая ежемесячная ежемесячная
1.2. Результаты самоопределения выпускников	Трудоустройство и поступление в образовательные учреждения проф. образования следующего уровня выпускников	0 баллов - менее 55% 3 балла - от 55 до 59,99 % 6 баллов - от 60 до 69,99 % 10 баллов - 70 % и более	результаты мониторинга, отчеты классных руководителей по группам выпуска	полугодовая
1.3 Сохранность контингента обучающихся	Удельный вес отчисленных обучающихся в общей	10 баллов - менее 7% 6 баллов - менее 8%	результаты мониторинга, отчеты по отделениям	ежемесячная

	численности обучающихся, %	3 балла - менее 9% 0 баллов - более 9%		
2. Обеспечение комфортного психологического климата				
2.1. Состояние взаимоотношений между зам. директора обучающимися, родителями, органами самоуправления и общественными организациями	Количество обеспокоенных жалоб, обращений	5 баллов - при отсутствии жалоб 2 балла - при отсутствии обеспокоенных жалоб 0 баллов - при наличии обеспокоенных жалоб	анализ работы	ежемесячная
3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1. Выполнение плана Внутреннего контроля (ВУК, ВЖ и др.)	Доля выполненных мероприятий от общего числа мероприятий в плане	0 баллов - выполнение плана менее 3/4 2 балла - выполнение плана на 3/4 5 баллов - выполнение плана полностью	отчеты по отделением	ежемесячная
3.2. Исполнительская дисциплина	Подготовка документации в установленные сроки	0 баллов - наличие нарушений сроков исполнения 5 баллов - отсутствие нарушения	анализ работы	ежемесячная
3.3. Организация и проведение семинаров, совещаний, заседаний разных уровней	Проведение мероприятий	5 баллов - активное участие 0 баллов - пассивное участие	анализ работы	ежемесячная
3.4. Руководство аттестацией педагогических работников	Количество аттестованных педагогических работников	0 баллов — количество аттестованных педагогических работников ниже 50% 3 балла - количество аттестованных педагогических работников ниже 80% 6 баллов - количество аттестованных педагогических работников ниже 90% 10 баллов - количество аттестованных педагогических работников составляет 100%	приказы	полугодовая
3.5. Руководство инновационной деятельностью	Наличие разработанных программ учреждения, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке и степень их востребованности	0 баллов - нет утвержденных программ 5 баллов - есть утвержденные программы	анализ работы	полугодовая
3.6. Организация методической работы	Анализ работы	0 баллов - методическая работа не ведется 2 балла - имеется план методической работы 5 баллов - работа ведется по плану 10 баллов — высокий уровень организации и результативности методической работы	результаты смотров-конкурса, анализ подготовки студентов	полугодовая

4. Профессиональные достижения заместителя директора			
4.1. Эффективное и регулярное применение на практике современных технологий управления	Отчеты за установленный отчетный период	0 баллов - не занимается са-мообразованием, овладением современными технологиями 2 балла использует эпизодически 5 баллов - использует систематически	анализ работы ежеквартальная
4.2. Участие учреждения в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах и т.п.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, публикации	0 баллов - не является участником 3 балла - является участником 6 баллов - является призером муниципально-го уровня 10 баллов - является призером региональ-ного уровня	грамоты, дипломы, публикации полугодовая
5. Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, алкоголизма и иных вредных привычек обучающихся, работа с се-мьей обучающихся			
5.1. Эффективность воспитательной работы	Процент занятости в системе дополнительного образования и во внеурочное время Количество учащихся, состоящих на учете в ОВД, на внутреннем учете в учреждении Количество пропусков занятий обучающимися по неуважительной причине	0 баллов - занято до 50% 2 балла - занято от 50 до 80% 5 баллов - занято от 80 до 100% 0 баллов - при отрицательной динамике 3 балла - при положительной динамике 7 баллов - при отсутствии негативного проявления в поведении обучающихся 0 баллов - при отрицательной динамике 3 балла - при положительной динамике 7 баллов - при отсутствии пропусков без уважительной причины	анализ работы ежеквартальная анализ работы ежеквартальная анализ работы ежемесячная
5.2. Ведение необходимой документации	Наличие плана работы и его выполнение Наличие и качество оформления психолого-педагогических карт	0 баллов - нет, не выполняется 3 балла — есть, выполняется 0 баллов - нет 3 балла - есть	анализ работы ежемесячная анализ работы полугодовая

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХРС

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности				
1.1. Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной, экологической и электробезопасности	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.2. Подготовка проектов и организация исполнения в установленные сроки текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Наличие подготовленного плана Своевременное и полное исполнение плана	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов При наличии – 5 баллов При отсутствии – 0 баллов	Текущие и перспективные планы работ по восстановлению и ремонту зданий Отчёт об исполнении плана	ежемесячно
1.3. Организация своевременного прохождения технического осмотра автотранспорта	Наличие документов, подтверждающих проведение технического осмотра транспорта	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов	Документы, подтверждающие проведение техосмотра	ежемесячно
1.4. Организация обеспечения требований санитарно-гигиенических правил и норм	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, отчёты и иные документы об устранении нарушений	ежемесячно
1.5. Своевременное и полное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов	Отсутствие необоснованных нарушений сроков и полноты выполнения предписаний контролирующих служб	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, отчёты и иные документы об исполнении предписаний	ежемесячно
2. Мероприятия по энергосбережению и поступлению внебюджетных средств				
2.1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие плана мероприятий по энергосбережению, соответствующего установленным требованиям	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов	План по энергосбережению	ежеквартально

	Отсутствие нарушений сроков и полноты выполнения плана мероприятий по энергосбережению	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Отчёты и иные документы о выполнении плана мероприятий по энергосбережению	ежемесячно
2.2. Работа по расширению спектра источников поступления в колледж внебюджетных средств	Высокий процент внебюджетных средств к бюджетным средствам (по отношению к предыдущему кварталу)	Более 10 % от предыдущего квартала – 5 баллов До 10 % - 3 балла Более низкий, чем в предыдущем квартале – 0 баллов	Бухгалтерские отчёты	ежемесячно
3. Содержание имущества, обеспечение хозяйственных и иных материальных нужд учреждения				
3.1. Качественная подготовка заявок и расчётов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Отсутствие нарушений по требованиям к заполнению заявок и расчётам по содержанию зданий и приобретению материалов	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
3.2. Организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, выполнения работ, оказания услуг	Отсутствие нарушений сроков заключения договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Договоры (контракты) на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА УЖ И ТО

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Подготовка и нормативное обеспечение проведения мероприятий, связанных с юридической, кадровой, архивной и иной работой				
1.1. Правовое сопровождение структурной реорганизации управления и других мероприятий в колледже	Наличие разработанных, утверждённых актуальных локальных актов колледжа Соответствие утверждённых локальных актов колледжа законодательству	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, локальные акты колледжа Акты проверок компетентных органов	ежемесячно в месяце проведения проверки
1.2. Участие в разработке кадровой политики и стратегии колледжа	Наличие разработанных актуальных Коллективного договора, Положений, касающихся оплаты труда, аттестации работников, ПВТР и пр.	При наличии – 5 баллов При отсутствии одного актуального документа – 2 балла При отсутствии более 1 актуального документа – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, локальные акты колледжа	ежемесячно
1.3. Разработка локальных актов для обеспечения текущей деятельности	Соответствие утверждённых локальных актов колледжа законодательству Наличие паспорта архива, сводной номенклатуры дел Наличие утверждённой актуальной инструкции по делопроизводству Наличие утверждённого штатного расписания и изменений к нему	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов При наличии – 2 балла При отсутствии – 0 баллов При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов Паспорт архива, сводная номенклатура дел Инструкция по делопроизводству Штатное расписание	в месяце проведения проверки ежемесячно ежемесячно ежемесячно
2. Обеспечение надлежащей кадровой работы, работы архива и паспортного учёта				
2.1. Обеспеченность кадрами	Оперативная работа по удовлетворению текущей и перспективной потребности колледжа в кадрах, в том числе путём ротации внутренних кадров	Отсутствие вакантных рабочих мест в текущем месяце – 5 баллов Закрытие в течение текущего месяца более 50% вакантных рабочих мест – 3 балла Закрытие в течение текущего месяца менее 50% вакантных рабочих мест – 3 балла	Приказы директора колледжа о приёме на работу	ежемесячно

2.2. Качественная и оперативная работа по кадровому и паспортному учёту, приёмной директора, архива	4 Отсутствие документированных претензий со стороны работников колледжа, сторонних лиц и организаций	мест – 0 баллов При отсутствии – 4 балла При наличии – 0 баллов	4 Докладные записки, письма, претензии, приказы директора	ежемесячно
2.3. Участие в работе по укреплению дисциплины труда	Подготовка совместно с другими подразделениями колледжа материалов о дисциплинарных проступках работников колледжа	При наличии проекта приказа, заключения по результатам расследования проступка, трудового спора, приказа директора – 4 балла При отсутствии проекта приказа, заключения по результатам расследования проступка, трудового спора, приказа директора – 0 баллов	Проект приказа, заключения по результатам служебной проверки, рассмотрения трудового спора, приказ директора	в месяце проведения служебной проверки
3. Координация и контроль за работой подчинённых работников				
3.1. Отсутствие нарушений в кадровой работе, работе архива, паспортном учёте, приёмной директора	Отсутствие замечаний контролирующих органов по кадровому и паспортному учёту, архивной работе, делопроизводству в приёмной директора	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
	Отсутствие нарушений дисциплины труда со стороны подчинённых работников	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Локальные акты колледжа	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩИХ ОТДЕЛЕНИЯМИ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах (максимально возможное)	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Освоение обучающимися Федеральных государственных образовательных стандартов				
1.1. Позитивные достижения обучающихся в обучении по сравнению с предыдущим периодом	Удельный вес обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию, в общей численности обучающихся Удельный вес обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию на «4» и «5», в общей численности обучающихся	10 баллов - 100%; 6 баллов - не менее 95%; 3 балла - не менее 90%	результаты мониторинга, отчеты по отделениям	полугодовая
	Удельный вес обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию на «4» и «5», в общей численности обучающихся	15 баллов - свыше 80%; 10 баллов - 50%-79,99 %; 7 баллов - 40- 49,99 %; 4 балла-35-39,99%; 0 баллов - ниже 35%	результаты мониторинга, отчеты по отделениям	полугодовая
	Удельный вес обучающихся, прошедших итоговую аттестацию, в общей численности обучающихся	10 баллов-100%; 6 баллов - не менее 95%; 3 балла - не менее 90%	Отчеты председателей ГЭК	годовая
	Удельный вес обучающихся, прошедших итоговую аттестацию на «4» и «5», в общей численности обучающихся	15 баллов - свыше 80%; 10 баллов - 50%-79,99 %; 7 баллов - 40-49,99 %; 4 балла-35-39,99 %; 0 баллов - ниже 35%	Отчеты председателей ГЭК	годовая
	Наличие дипломов, грамот по результатам олимпиад, конкурсов, конференций	5 баллов - при наличии призеров районного уровня 10 баллов - при наличии призеров областного, всероссийского уровня	отчеты по отделениям	ежемесячная
1.2. Результаты самоопределения выпускников	Трудоустройство и поступление в образовательные учреждения проф. образования следующего уровня выпускников	0 баллов - менее 55% 3 балла - от 55 до 59,99 % 6 баллов - от 60 до 69,99 % 10 баллов - 70 % и более	результаты мониторинга, отчеты классных руководителей по группам выпуска	полугодовая
1.3 Сохранность контингента обучающихся	Удельный вес отчисленных обучающихся в общей численности обучающихся, %	10 баллов - менее 7% 6 баллов - менее 8% 3 балла - менее 9% 0 баллов - более 9%	результаты мониторинга, отчеты по отделениям	ежемесячная
2.Обеспечение комфортного психологического климата				
2.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Сохранность и оснащение кабинета, учебно-производственной мастерской, лаборатории в соответствии с требо-	6 баллов за год	представление комиссии	ежемесячная

	ваниями ФГОС				
2.3. Состояние взаимоотношений между зав. отделениями и обучающимися, родителями, органами самоуправления и общественными организациями	Количество обоснованных жалоб, обращений	5 баллов - при отсутствии жалоб 2 балла - при отсутствии обоснованных жалоб 0 баллов - при наличии обоснованных жалоб	анализ работы		ежемесячная
3. Эффективность управленческой деятельности					
2.2. Выполнение плана внутреннего контроля	Доля выполненных мероприятий от общего числа мероприятий в плане	0 баллов - выполнение плана менее 3/4 2 балла - выполнение плана на 3/4 5 баллов - выполнение плана полностью	отчеты по отделениям		ежемесячная
3.2. Исполнительская дисциплина	Подготовка документации в установленные сроки	0 баллов - наличие нарушений исполнения 5 баллов - отсутствие нарушения	анализ работы		ежемесячная
3.3. Организация и проведение семинаров, совещаний, заседаний разных уровней	Проведение мероприятий	5 баллов - активное участие 0 баллов - пассивное участие	анализ работы		ежемесячная
4. Профессиональные достижения					
4.1. Эффективное и регулярное применение на практике современных технологий управления	Отчеты за установленный отчетный период	0 баллов - не занимается самообразованием, овладением современными технологиями 2 балла использует эпизодически 5 баллов - использует систематически	анализ работы		ежемесячная
4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства и т.п.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, публикации	0 баллов - не является участником 3 балла - является участником 6 баллов - является призером муниципального уровня 10 баллов - является призером регионального уровня	грамоты, дипломы, публикации		полугодовая
4.3. Публикации в научных и профессиональных изданиях, выступления на конференциях, семинарах, форумах и др. мероприятиях внешнего характера	Количество публикаций, методических разработок	Всего: 6 баллов за год 2 балла за факт публикации	научные и профессиональные издания, программы и материалы конференций, форумов, семинаров		полугодовая

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ОБЩЕЖИТИЕМ

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Организация мероприятий по заселению общежития нанимателями				
1.1. Подготовка общежития к заселению студентов	100% готовность общежития к заселению студентов, своевременное проведение ремонта	При 100% готовности – 6 баллов При неготовности – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежегодно в августе
1.2. Организация мероприятий по заселению нанимателей	Своевременная прописка нанимателей	Нарушение сроков (при отсутствии вины нанимателей) – 0 баллов Соблюдение сроков – 4 балла	Карточки учёта, акты проверок компетентных органов	ежемесячно
	Отсутствие жалоб и выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 5 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), жалобы, докладные, приказы директора	ежемесячно
2. Контроль за соблюдением Правил внутреннего распорядка в общежитии, Правил проживания нанимателей и других актов				
2.1. Контроль за соблюдением студентами, работниками колледжа и иными нанимателями локальных актов	Своевременное предупреждение нарушений правопорядка, норм СанПиН	При наличии нарушений, увязанных с ненадлежащим их предупреждением – 0 баллов При наличии нарушений исключительно по вине нанимателей – 2 балла При отсутствии – 5 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), жалобы, докладные, приказы директора, акты	ежемесячно
2.2. Контроль за своевременным внесением нанимателями платы за проживание в общежитии	Отсутствие просроченной задолженности за проживание в общежитии	При отсутствии задолженности – 7 баллов При задолженности до 20% от ежемесячной общей суммы платежей – 4 балла При задолженности до 35% от ежемесячной общей суммы платежей – 2 балла При задолженности более 35% от ежемесячной общей суммы платежей – 0 баллов	Оборотная сальдовая ведомость по оплате за общежитие	ежемесячно
3. Содержание имущества, обеспечение хозяйственных и иных материальных нужд общежития				

3.1. Организация работ по содержанию общезжития и прилегающей территории в надлежащем виде	Чистота помещений, соблюдение норм СанПиН, своевременная очистка прилегающей территории	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
3.2. Обеспечение сохранности имущества	100% сохранность с учётом естественного износа, амортизации, своевременное проведение ремонта, подготовка к осенне-зимней эксплуатации	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные, акты	ежемесячно
3.3. Своевременное обеспечение общезжития мебелью, расходными материалами, средствами индивидуальной защиты	Отсутствие нарушений сроков запланированных закупок, отсутствие претензий со стороны работников	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Договоры, приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

№	Показатель	Единица показателя, уровни мероприятия	Критерии оценки	Источник данных, обязательные условия	Периодичность выплаты
1. Показатели по образовательной деятельности (60% премиального фонда)					
1.1. Обязательный перечень					
1.1.1	Результаты участия студентов в олимпиадах (в том числе олимпиадах профессионального мастерства, предметных региональных олимпиадах), конкурсах (в том числе «Молодые профессионалы (WSR)», «Abilimprics», соревнованиях (за исключением спортивных)). За исключением заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнований	1 студент или 1 команда (в зависимости от условий олимпиады, конкурса, соревнования) Уровни: международный, федеральный (в том числе региональный отборочный этап), межрегиональный, региональный	В зависимости от места: Международный уровень – 15-10 баллов, Федеральный – 10-6 баллов Региональный отборочный этап федерального конкурса (олимпиады) – 8-4 балла Межрегиональный уровень – 10-6 баллов Региональный уровень – 8-4 балла	Грамоты, сертификаты, дипломы и др. документы победителей Обязательные условия: Публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале и сайте ДПО и сайте ПОО	По факту
1.1.2	Результаты участия преподавателей и мастеров производственного обучения в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях (за исключением спортивных) За исключением заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнований	1 преподаватель, 1 МПО или 1 команда (в зависимости от условий олимпиады, конкурса, соревнования) Уровни: международный, федеральный (в том числе региональный отборочный этап), межрегиональный, региональный	В зависимости от места: Международный уровень – 15-10 баллов, Федеральный – 10-6 баллов Региональный отборочный этап федерального конкурса (олимпиады) – 8-4 балла Межрегиональный уровень – 10-6 баллов Региональный уровень – 8-4 балла	Грамоты, сертификаты, дипломы и др. документы победителей Обязательные условия: Публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале и сайте ДПО и сайте ПОО	По факту

1.1.3	Итоги демонстрационного экзамена	Академическая группа	63-100% - 10 баллов	Справка-представление РКЦ <i>Обязательное условие: Публикация итогов на сайте ПОО</i>	1 раз в семестр (по итогам сессии)
1.1.4	Итоги промежуточной аттестации, административной (директорской) и/или проверочной (контрольной) работы	Абсолютная и качественная успеваемость академической группы	Абсолютная 95-100% - 3 балла 91-94% - 2 балла 85-90% - 1 балл Качественная 60-70% - 6 баллов 49-59% - 5 баллов	Результаты ежемесячного мониторинга Дневник.ру Сводная ведомость	ежемесячно 1 раз в семестр (по итогам сессии)
1.2. Перечень колледжа					
1.2.1	Результаты участия студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, секциях и кружках на уровне колледжа	Доля студентов группы, вовлеченных в олимпиады, конкурсы, соревнования	80-100% - 6 баллов 50-79% - 4 балла менее 50% - 1 балл	Грамоты, сертификаты, дипломы и др. документы победителей <i>Обязательное условие: Публикация итогов на сайте ПОО</i>	По факту
1.2.2	Результаты участия преподавателей и мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях (за исключением спортивных) на уровне колледжа	1 преподаватель, 1 МПО или 1 команда (в зависимости от условий олимпиады, конкурса, соревнования)	В зависимости от места: 1 место – 8 баллов 2 место – 6 балла 3 место – 5 балла Участие – 1 балл	Грамоты, сертификаты, дипломы и др. документы победителей <i>Обязательное условие: Публикация итогов на сайте ПОО</i>	По факту
1.2.3	Итоги пробного демонстрационного экзамена	Академическая группа	качественная успеваемость по результатам ДЭ 80-100% - 10 баллов, 50-79% - 6 баллов	Справка-представление зав.отделением, зав. филиалом	по итогам сессии, ПМ
2. Показатели по совершенствованию образовательного процесса (30% премиального фонда)					
2.1. Обязательный перечень					
2.1.1	Участие в работе временных рабочих, творческих групп, сформированных Департаментом профессионального образования, стажировочных площадок и семинаров в качестве «коуча», в проведении тренингов	Мероприятие	В зависимости от сложности мероприятия: Тренинг – до 10 баллов Стажировочная площадка – 5 баллов	Представление руководителя рабочей группы, стажировочной площадки, семинара, тренинга и т.д.	По факту

	<p>в качестве тренера (в том числе на базе СЦК), иных активных формах работы в рамках реализации программ развития СПО Томской области</p> <p><i>За исключением случаев работы по договору возмездного оказания услуг</i></p>		<p>Семинар (докладчик) – 3 балла Рабочая группа – до 5 баллов</p>	<p><i>Обязательные условия: Публикация на сайте УМЦ или портале ДПО и сайте ПОО анонса и итогов мероприятия</i></p>	
<p>2.1.2</p>	<p>Участие в проведении олимпиад (в том числе профессионального мастерства), конкурсов (в том числе «Молодые профессионалы (WSR)», «Abilities», соревнований (за исключением спортивных) в качестве эксперта</p> <p><i>За исключением случаев работы по договору возмездного оказания услуг</i></p>	<p>Мероприятие</p>	<p>В зависимости от уровня: Международный уровень – 15 баллов, Федеральный – 10 баллов Региональный отборочный этап федерального конкурса (олимпиады) – 10 баллов Межрегиональный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 8 баллов</p>	<p>Представление организатора мероприятия</p> <p><i>Обязательные условия: Публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале и сайте ДПО и сайте ПОО</i></p>	<p>По факту</p>
<p>2.1.3</p>	<p>Участие в работе аттестационной комиссии (экспертных групп) ДПО по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность</p>	<p>Количество педагогических работников, в отношении которых проводилась экспертиза</p>	<p>5 баллов за 1 педагогического работника</p>	<p>Представление председателя аттестационной комиссии</p>	<p>По факту</p>
2.2. Перечень колледжа					
<p>2.2.1</p>	<p>Участие в работе временных рабочих, творческих групп, в рамках реализации дорожной карты колледжа.</p>	<p>Мероприятие</p>	<p>до 10 баллов</p>	<p>Представление организатора мероприятия</p>	<p>По факту</p>
<p>2.2.2</p>	<p>Участие в проведении олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований на уровне колледжа, ярмарках, выставках и др.</p>	<p>Мероприятие</p>	<p>В зависимости от сложности: Организатор – 5 баллов Эксперт – 3 балла Технический исполнитель – 2 балла</p>	<p>Представление организатора мероприятия <i>Обязательное условие: Публикация итогов на сайте ПОО</i></p>	<p>По факту</p>
<p>2.2.3</p>	<p>Проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, иных активных форм работы в рамках колледжа.</p>	<p>Мероприятие</p>	<p>Тренинг – до 8 баллов Мастер-класс – 5 баллов Участие в проведении семинара – до 5 баллов</p>	<p>Представление организатора мероприятия</p>	<p>По факту</p>
<p>2.2.4</p>	<p>Участие в производственных процессах социальных партнеров.</p>	<p>Мероприятие</p>	<p>проведение занятий на производстве (экскурсии) – 0,5 балла</p>	<p>отзывы работодателей</p>	<p>По факту</p>

3.2.2	Участие в мероприятиях по формированию психологического климата педагогического коллектива	Мероприятие	До 3 баллов	Представление зам. директора	По факту
3.2.3	Организация мероприятий по формированию социальной активности студентов	мероприятие	До 3 баллов в зависимости от уровня мероприятия и доли вовлеченных студентов	Приказ директора	По факту
3.3. Перечень колледжа (для филиалов)					
3.3.1	Участие учебной группы во внеаудиторных (социокультурных) мероприятиях образовательного учреждения	Итоги работы за месяц	Доля обучающихся принимающих участие в мероприятии : от 75% - 100% - 2 балла до 75% - 1 балл	Представление организатора мероприятия	Ежемесячно
3.3.2	Работа с обучающимися с группой риска (проведение мероприятий согласно ИПР, привлечение к занятиям в кружках и секциях, динамика числа обучающихся поставленных на внутренний учет и КДНиЗП)	Мероприятие	1 балл	Представление зав. учебно-воспитательным отделом	Ежемесячно
3.3.3	Работа с обучающимися из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	Доля от общего числа обучающихся	от числа обучающихся в группе от 20% - 2 балла от 4 до 19% - 1 балл	Представление социального педагога	Ежемесячно
3.3.4	Организация совместного досуга с обучающимися во внеаудиторное время (посещение кинотеатра, музея, лыжной базы...)	Мероприятие	Доля обучающихся принимающих участие в мероприятии от 75% - 100% - 2 балла до 75% - 1 балл	Представление зав. учебно-воспитательным отделом	По факту
3.3.5	Сохранность контингента	Доля отчисленных	0% отчисленных – 8 баллов до 4% отчисленных - 4 балла	Представление зав. учебно-воспитательным отделом	полугодовая

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ИМЦ, МЕТОДИСТОВ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах (максимально возможное)	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Качество реализации Федеральных государственных образовательных стандартов				
1.1. Позитивные достижения обучающихся в обучении по сравнению с предыдущим периодом	Наличие дипломов, грамот по результатам олимпиад, конкурсов, конференций	5 баллов - при наличии призеров районного уровня 10 баллов - при наличии призеров областного, всероссийского уровня	отчеты по отделениям	ежемесячная
1.2. Качество разработки и реализации основной профессиональной образовательной программы	Наличие разработанных и прошедших внешнюю экспертизу материалов	10 баллов от 70% ОПОП 8 баллов – 60-69% ОПОП 6 баллов – 50-59% ОПОП	анализ материалов	ежемесячная
1.3. Публикации в научных и профессиональных изданиях, выступления на конференциях, семинарах, форумах и др. мероприятиях внешнего характера	Количество публикаций, методических разработок	Всего: 6 баллов за год 2 балла за факт публикации	научные и профессиональные издания, программы и материалы конференций, форумов, семинаров	полугодовая
2. Обеспечение комфортного психологического климата				
2.1. Состояние взаимоотношений между методистами и обучающимися, преподавателями	Количество обеспокоенных жалоб, обращений	5 баллов - при отсутствии жалоб 2 балла - при отсутствии обоснованных жалоб 0 баллов - при наличии обоснованных жалоб	анализ работы	ежемесячная
3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1. Выполнение плана внутреннего контроля	Доля выполненных мероприятий от общего числа мероприятий в плане	0 баллов - выполнение плана менее 3/4 2 балла - выполнение плана на 3/4 5 баллов - выполнение плана полностью	отчеты по отделениям	ежемесячная
3.2. Исполнительская дисциплина	Подготовка документов в установленные сроки	0 баллов - наличие нарушений сроков исполнения 5 баллов - отсутствие нарушения	анализ работы	ежемесячная
3.3. Организация и проведение семинаров, совещаний, заседаний разных уровней	Проведение мероприятий	5 баллов - активное участие 0 баллов - пассивное участие	анализ работы	ежемесячная
3.4. Руководство аттестацией педагогических работников	Количество аттестованных педагогических работников	0 баллов — количество аттестованных педагогических работников ниже 50% 3 балла - количество аттестованных педагогических работников ниже 80% 6 баллов - количество аттестованных педагогических работников	приказы	полугодовая

3.5. Организация методической работы педагогических работников	€	<p>чeskих работников ниже 90% 10 баллов - количество аттестованных педагогических работников составляет 100%</p> <p>0 баллов - методическая работа не ведется 2 балла - имеется план методической работы 5 баллов - работа ведется по плану 10 баллов — высокий уровень организации и результативности методической работы</p>	результаты смотров конкурса, анализ подготовки студентов	полугодовая
4. Профессиональные достижения				
4.1. Эффективное и регулярное применение на практике современных технологий управления	Отчеты за установленный отчетный период	<p>0 баллов - не занимается самообразованием, овладением современными технологиями 2 балла использует эпизодически 5 баллов - использует систематически</p>	анализ работы	ежемесячная
4.2. Участие учреждения в конкурсах, олимпиадах и т.п.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, публикации	<p>0 баллов - не является участником 3 балла - является участником 6 баллов - является призером муниципального уровня 10 баллов - является призером регионального уровня</p>	письма, отчёты	полугодовая

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Критерии по обеспечению психолого-педагогического сопровождения				
1.1 Динамика изменений психологической комфортности учебных групп	не менее 92%	До 10 баллов	результаты мониторинга	ноябрь февраль май
1.2 Организация и проведение психологической диагностики и коррекционных мероприятий	100% реализация ежемесячного плана мероприятий, охват более 60% студентов	До 10 баллов	Отчет педагога-психолога, оформленные результаты диагностики	ноябрь февраль май
1.3 Организация взаимодействия с родителями	100 % охват родителей группы риска	10 баллов	Отчет педагога-психолога	ежемесячно
1.4 Реализация программы психолого-педагогического сопровождения введения ФГОС	100% реализация плана мероприятий	5 баллов в месяц	Творческий отчет	ежемесячно
1.5. Повышение квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	До 10 баллов	творческий отчет педагога-психолога	ежемесячно
2. Критерии по совершенствованию психолого-педагогического сопровождения				
2.1.Методическая, научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальной работе	До 10 баллов	творческий отчет	ежемесячно
2.2 Разработка и реализация психолого-педагогических программ	Наличие программ	10 баллов	отчет по исполнению программы	ноябрь февраль май
2.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, сайта и др.)	Оформление и оснащение кабинета в соответствии с требованиями ФГОС	5 баллов	результаты мониторинга и конкурса образовательного учреждения на лучшее оформление и оснащение кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	полугодие
3. Критерии по социально-значимой деятельности педагогического сопровождения				
3.1. Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Наличие утвержденных ИПР для обучающихся группы риска	5 баллов	отчеты по ИПР	полугодие
3.2. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты)	Реализация утвержденных дополнительных проектов	5 баллов	утвержденные планы, проекты, отчеты	ежеквартально

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Критерии по воспитательной деятельности воспитателей				
1.1 Создание комфортного микроклимата общезития	Сохранность контингента не менее 90 %	До 10 баллов за квартал	Результаты мониторинга	Ноябрь Февраль Май ежемесячно
1.2 Организация и проведение воспитательных мероприятий	100% выполнение плана работы	10 баллов	Наличие справок-отчетов	ежемесячно
1.3 Организация кураторского педагогического сопровождения студентов	Отсутствие нарушения Правил проживания	10 баллов в месяц	Отсутствие взысканий у курируемых студентов	ежемесячно
2. Критерии по совершенствованию воспитательной деятельности				
2.1 Разработка и реализация программ, проектов	Наличие программ, проектов	До 10 баллов	Справка- отчет ст. воспитателя	ежемесячно
2.2 Повышение квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	5 баллов	Творческий отчет воспитателя	ежемесячно
2.3 Методическая, научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальной работе	10 баллов	Творческий отчет воспитателя	ежемесячно
3. Критерии по социально-значимой деятельности				
3.1 Развитие студенческого самоуправления	Системная работа Совета	5 баллов в месяц	Протоколы заседаний	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА,
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Критерии по воспитательной деятельности воспитателей				
1.1 Охват дополнительным образованием студентов	Охват не менее 50%	10-20 баллов	Результаты мониторинга	ежемесячно
1.2 Позитивные достижения студентов во Всероссийских, областных конкурсах, фестивалях, концертах	Участие и призовые места	10-20 баллов	Наличие справок-отчетов, наградных материалов	ежемесячно
1.3 Развитие студенческого самоуправления	Не менее 1-2 проектов, инициатив в месяц	До 10 баллов в месяц	Справки-отчеты	ежемесячно
2. Критерии по совершенствованию воспитательной деятельности				
2.1 Разработка и реализация программ, проектов	Наличие программ, проектов	До 10 баллов	Справка- отчет	Ноябрь Февраль Май
2.2 Повышение квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	5 баллов	Творческий отчет , документ о повышении квалификации	ежемесячно
2.3 Методическая, научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальной работе	10 баллов	Творческий отчет	ежемесячно
3. Критерии по социально-значимой деятельности				
3.1 Работа с обучающимися группы риска	Охват студентов группы риска	5 баллов в месяц	Мониторинг соц. педагога	ежемесячно
3.2 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, улучшение условий для занятий)	Оформление и оснащение кабинета	5 баллов	Результаты мониторинга	полугодие

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Критерии по воспитательной деятельности воспитателей				
1.1. Создание комфортного микроклимата студентов (детей- сирот, группы риска)	Сохранность контингента не менее 90 %	12 баллов за год, 3 балла за квартал	Результаты мониторинга	Ноябрь Февраль Май ежемесячно
1.2. Организация социально-педагогического сопровождения детей- сирот, студентов группы риска	Наличие ежемесячных мероприятий	12 баллов за год, 1 балл в месяц	Наличие справок-отчетов	ежемесячно
1.3. Организация работы с родителями , опекунами	Наличие консультаций, лекториев, собраний	12 баллов за год, 1 балл в месяц	Справка- отчет	ежемесячно
1.4. Соблюдение ПВТР студентами группы риска, детьми- сиротами	Отсутствие фактов, отсутствия рецидива	12 баллов за год, 1 балл в месяц	мониторинг	ежемесячно
2. Критерии по совершенствованию воспитательной деятельности				
2.1. Разработка и реализация профилактических программ, проектов	Наличие программ, проектов	До 10 баллов	Справка- отчет , мониторинг по реализации программы	Ноябрь Февраль Май ежемесячно
2.2. Повышение квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	5 баллов	Творческий отчет воспитателя	ежемесячно
2.3. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальной работе	10 баллов	Творческий отчет	ежемесячно
3. Критерии по социально-значимой деятельности				
3.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры(оформление кабинета, сайта)	Оформление кабинета, стендов	10 баллов	Результаты мониторинга	полугодие

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

Показатель	Плановое значение показателя	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Критерии по воспитательной деятельности воспитателей				
1.1. Процент занятости студентов в работе секций	Охват не менее 50%	10 баллов	Результаты мониторинга	ежемесячно
1.2. Позитивные достижения студентов во Всероссийских, областных конкурсах, соревнованиях	Участие и призовые места	До 20 баллов	Наличие справок-отчетов, наградных материалов	ежемесячно
2. Критерии по совершенствованию воспитательной деятельности				
2.1. Разработка и реализация здоровьесберегающих программ, проектов	Наличие программ, проектов	До 10 баллов	Справка- отчет	Ноябрь Февраль Май
2.2. Повышение квалификации	Наличие документа о повышении квалификации	5 баллов	Творческий отчет, документ о повышении квалификации	ежемесячно
2.3. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Участие в экспериментальной работе	10 баллов	Творческий отчет	ежемесячно
3. Критерии по социально-значимой деятельности				
3.1. Работа с обучающимися группы риска	Охват студентов группы риска	5 баллов	Мониторинг соц. педагога	ежемесячно
3.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры(оформление кабинета, улучшение условий для занятий)	Оформление и оснащение кабинета	5 баллов	Результаты мониторинга	полугодие
4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1. Исполнительская дисциплина	Подготовка документации в срок	5 баллов	Информация зам. директора	ежемесячно
4.2. Обеспечение комфортного микроклимата	Отсутствие жалоб родителей, зав. отделениями	5 баллов	Информация зам. директора	полугодие

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ БУХГАЛТЕРИИ

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Обеспечение надлежащего осуществления финансово-хозяйственной деятельности				
1.1. Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчётных данных	Отсутствие нарушения сроков, полноты и достоверности представления отчётных данных	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.2. Разработка локальных актов по нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов, участие в разработке проектов локальных актов по оплате труда	Наличие утверждённых локальных актов	При наличии – 2 балла При отсутствии – 0 баллов	Локальные акты по нормированию расходов, оплате труда работников	в месяце принятия локального акта
1.3. Выполнение мероприятий по оптимизации расходов	Отсутствие нарушений законодательства, полноты содержания, а также коррупционных факторов в локальных актах	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	в месяце проведения проверки локальных актов
1.4. Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Наличие плана мероприятий по оптимизации расходов	При наличии – 2 балла При отсутствии – 0 баллов	План мероприятий по оптимизации расходов	ежемесячно
	Отсутствие нарушений сроков и полноты выполнения плана мероприятий по оптимизации расходов	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Отчёт о выполнении плана мероприятий по оптимизации расходов, иные документы, подтверждающие выполнение плана	ежемесячно
	Наличие своевременно утверждённого в установленном порядке плана финансово-хозяйственной деятельности	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов	План финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно
	Отсутствие нарушений сроков и полноты выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Отчёт о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно
2. Соблюдение законодательства о бухгалтерском и налоговом учёте				
2.1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	Отсутствие выявленных нарушений по итогам проверок за последний календарный год	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов	ежемесячно

	Отсутствие нарушений сроков и полноты выполнения плана мероприятий по энергосбережению	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Отчёты и иные документы о выполнении плана мероприятий по энергосбережению	ежеквартально
3. Содержание имущества, обеспечение хозяйственных и иных материальных нужд учреждения				
3.1. Качественная подготовка расчётов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Отсутствие нарушений по требованиям к заполнению расчётов по содержанию зданий и приобретению материалов	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
3.2. Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг	Отсутствие нарушений сроков заключения договоров на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Договоры (контракты) на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИСКОНСУЛЬТА

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Подготовка и нормативное обеспечение проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа				
1.1. Правовая помощь структурным подразделениям колледжа в подготовке и оформлении различного рода локальных актов	Наличие разработанных проектов локальных актов, утверждённых локальных актов	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Локальные акты колледжа (положения, правила, регламенты, инструкции, приказы и пр.)	В месяце разра-ботки актов
1.2. Участие в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности колледжа	Правовая оценка предложений по совершенствованию деятельности колледжа - наличие разработанных и утверждённых локальных актов, заключений на них	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Локальные акты колледжа, заключения о соответствии их законодательству	В месяце разра-ботки актов, за-ключений
1.3. Участие в разработке курсной, аукционной документации, документации по запросам котировок, запросам предложений, цен и пр.	Подготовка совместно с другими подразделениями колледжа материалов о хищениях, растратах, недостачах, мошенничестве, нарушении санитарно - эпидемиологических норм, экологического законодательства и об иных правонарушениях – наличие надлежаще оформленных исков, заявлений, приказов, актов, докладных записок)	При наличии – 6 баллов При отсутствии – 0 баллов	Иски в суды, заявления, акты, докладные записки, приказы директора	В месяце проведе-ния проверки, рас-следования
2. Правовая поддержка и консультирование работников и студентов колледжа	Проведение торговых и неторговых процедур без замечаний контролирую-щих органов, жалоб со стороны юриди-ческих и физических лиц в отношении неправового содержания документации заказчика	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 4 балла	Жалобы, постановления, за-ключения и прочее (или их от-сутствие)	В месяце проведе-ния процедуры и проверки
2.1. Правовая поддержка и консультирование работников и студентов колледжа				
2.1.1. Консультационная работа	Выдача компетентных и актуальных справок и консультаций работников и студентов колледжа о текущем законо-дательстве, имеющихся противоречиях в нормативных актах	До 5 обращений в месяц – 3 балла Более 5 обращений в месяц – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Выдержки из нормативных актов, аналитические обзоры, заключения, перечни норма-тивных актов	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМЕНДАНТА УЧЕБНОГО КОРПУСА

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности				
1.1. Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной, экологической и электробезопасности	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.2. Соблюдение требований охраны труда при производстве работ	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства, несчастных случаев	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 5 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.3. Оперативность устранения аварийных ситуаций	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварий	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	в месяце устранения аварии
2. Обеспечение трудовой дисциплины				
2.1. Соблюдение хозяйственным персоналом распорядка дня, ПВТР	Отсутствие выявленных нарушений трудовой дисциплины	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 5 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
3. Содержание имущества, обеспечение хозяйственных и иных материальных нужд учебного корпуса				
3.1. Организация работ по содержанию учебного корпуса и прилегающей территории в надлежащем виде	Чистота помещений, своевременная уборка мусора	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
3.2. Обеспечение сохранности имущества	100% сохранность с учётом естественного износа, амортизации, своевременное проведение ремонта, подготовка к осенне-зимней эксплуатации	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
3.3. Своевременное обеспечение учебного корпуса расходными материалами, средствами индивидуальной защиты	Отсутствие нарушений сроков закупаемых материалов, отсутствие претензий со стороны работников	При отсутствии нарушений – 3 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Договоры, приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРА-ЭНЕРГЕТИКА

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности				
1.1. Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной и электробезопасности	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.2. Соблюдение требований охраны труда при производстве работ по техническому обслуживанию систем водо-, тепло-, электроснабжения и канализации	Отсутствие выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства, несчастных случаев	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 5 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие)	ежемесячно
1.3. Оперативность устранения аварийных ситуаций систем водо-, тепло-, электроснабжения и канализации	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварий	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	в месяце устранения аварии
2. Проведение мероприятий по энергосбережению				
2.1. Своевременное (плановое) выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие плана мероприятий по энергосбережению, соответствующего установленным требованиям	При наличии – 3 балла При отсутствии – 0 баллов	План мероприятий по энергосбережению	ежеквартально
	Отсутствие выявленных нарушений плана	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 4 балла	Отчёты и иные документы о выполнении плана мероприятий по энергосбережению, приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
3. Работа по содержанию сетей и оборудованию в надлежащем состоянии				
3.1. Работа сетей и оборудования	Обеспечение бесперебойной работы электрических и тепловых сетей, систем водоснабжения и канализации, воздухопроводов, энергетического оборудования	При отсутствии сбоев в работе – 5 баллов При отсутствии аварий и серьезных нарушений работы – 3 балла При наличии аварий и серьезных нарушений работы – 0 баллов	Акты, приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно

3.2. Своевременное осуществление контроля за соблюдением инструкций по эксплуатации сетей и оборудования и надзора за их функционированием	Наличие инструкций по эксплуатации, паспортов, актов сверок, пломб и пр.	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), иные акты	ежемесячно
3.3. Обеспечение планового ремонта сетей и их модернизации	Отсутствие нарушений сроков запланированного внедрения различных нового оборудования и сетей, а также ремонта сетей и замены износившегося оборудования	При соблюдении плана – 3 балла При несоблюдении плана – 0 баллов	График ремонта, договоры, приказы директора, докладные, объяснительные	раз в полугодие

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной, экологической и электробезопасности	Отсутствие замечаний со стороны инженера по ОТ, выявленных по итогам проверок фактов нарушений законодательства	При отсутствии нарушений – 5 баллов При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), акты колледжа, докладные, отчёты	ежемесячно
2. Оперативность выполнения отдельных поручений по хозяйственным работам	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по оперативности выполнения поручений	При отсутствии замечаний – 3 балла При наличии замечаний – 0 баллов	Докладная, отчёт непосредственного руководителя	ежемесячно
3. Оперативность устранения аварийных ситуаций	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварий	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	в месяце устранения аварии
4. Соблюдение распорядка дня, ПВПР	Отсутствие выявленных нарушений трудовой дисциплины	При наличии – 0 баллов При отсутствии – 5 баллов	Приказы директора, докладные, объяснительные	ежемесячно
5. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	Отсутствие данных о порче товарно-материальных ценностей по вине работника	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), акты колледжа, докладные, отчёты, докладные, объяснительные	ежемесячно
6. Качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний со стороны руководства по поводу качества выполненных работ	При отсутствии замечаний – 6 баллов При наличии замечаний – 0 баллов	Докладная, отчёт непосредственного руководителя	ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ

Показатель	Целевой показатель	Критерии оценки в баллах	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Участие в мероприятиях, связанных с уставной деятельностью колледжа	Безупречная документационная, техническая подготовка к проведению мероприятий, безупречное техническое сопровождение, сервисное обслуживание проводимых мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа	Отсутствие претензий со стороны работников колледжа, сторонних лиц и организаций – 5 баллов Наличие претензий со стороны работников колледжа, сторонних лиц и организаций – 0 баллов	Отчёты о проведённых мероприятиях, докладные записки, объяснительные, приказы директора	в месяце проведения мероприятия
2. Уровень компетентности	Повышение имиджа колледжа грамотным, квалифицированным выступлением на мероприятии с участием представителей образовательных учреждений, общественных объединений, организаций, органов власти – 7 баллов Отсутствие положительных отзывов представителей образовательных учреждений, общественных объединений, организаций, органов власти – 0 баллов	Наличие положительных отзывов представителей образовательных учреждений, общественных объединений, организаций, органов власти – 7 баллов Отсутствие положительных отзывов представителей образовательных учреждений, общественных объединений, организаций, органов власти – 0 баллов	Письма, грамоты, благодарности	в месяце проведения мероприятия
3. Рост профессионализма	Компетентность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности работника, умелое использованию в работе современных технических средств, новых технологий в трудовой деятельности Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности, инициатива, творчество, а также применение в работе современных форм и методов организации труда, повышение работником квалификации	Отсутствие документированных жалоб на некомпетентность – 5 баллов Наличие документированных жалоб на некомпетентность – 0 баллов Повышение квалификации в текущем месяце – 6 баллов Разработка новых форм внутренних документов, инициатива, творчество, применение в работе новых эффективных методов решения задач – 5 баллов	Письма, претензии, иски, докладные записки, объяснительные, приказы директора Локальные акты, отчёты, договоры, приказы директора, докладные и пр.	ежемесячно в месяце получения на руки документа о повышении квалификации, составления нового документа


4. Соблюдение локальных актов колледжа	Соблюдение в текущем месяце Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, финансовой дисциплины, обеспечение сохранности имущества колледжа	При отсутствии нарушений – 4 балла При наличии нарушений – 0 баллов	Акты проверок компетентных органов, иные документы, подтверждающие нарушения (их отсутствие), акты колледжа, докладные, объяснительные, отчёты	ежемесячно
5. Оперативность выполнения отдельных поручений	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по оперативности выполнения поручений	При отсутствии замечаний – 4 балла При наличии замечаний – 0 баллов	Докладная, отчёт непосредственного руководителя	ежемесячно
6. Интенсивность в сочетании с высокими результатами труда	Напряженность труда, характеризующаяся сокращением затрат рабочего времени на выполнение особо важных трудовых операций относительно норм времени, установленных для их выполнения в нормальных условиях при условии сохранения качества работы	При 2-кратном сокращении лимита времени на выполнение задач – 4 балла При более чем 2-кратном сокращении лимита времени на выполнение задач – 7 баллов	Приказы директора, письма вышестоящих органов власти	в месяце выполнения поручений
	Выполнение работником дополнительных работ к плановой деятельности работ (функций) помимо закрепленных приказом о совмещении должности (профессии)	Оперативное и качественное выполнение – 6 баллов Неоперативное, но качественное выполнение – до 4 баллов Неоперативное и некачественное выполнение – 0 баллов	Приказы директора, письма вышестоящих органов власти, докладные записки, объяснительные	в месяце выполнения поручений

**Перечень должностей и профессий в колледже, работа на которых
предусматривает бесплатную выдачу спецодежды, спец.обуви
и других средств индивидуальной защиты
(в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 9 декабря 2014 г. №997н, от
12 августа 2008 г. №416н, от 22 июня 2009 г. №357н)**

Конкретный перечень средств индивидуальной защиты, личной гигиены, сроки носки и периодичность выдачи указаны в личных карточках аттестованных рабочих мест в колледже.

Полеводство и землеустройство	
1	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства
2	Агроном
3	Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования
Животноводство и ветеринария	
1	Оператор машинного доения (3 рабочих места)
2	Ветеринарный врач (3 рабочих места)
3	Рабочий по уходу за животными (6 рабочих мест)
4	Оператор искусственного осеменения
5	Приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья
Общественное питание	
1	Повар (2 рабочих места)
2	Кондитер
3	Буфетчик
4	Мойщик посуды
5	Кухонный рабочий
6	Заведующий буфетом
Общие должности, профессии	
1	Уборщик территории (2 рабочих места)
2	Слесарь – сантехник (2 рабочих места)
3	Столяр (2 рабочих места)
4	Уборщик служебных и производственных помещений (16 рабочих мест)
5	Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 рабочих места)
6	Гардеробщик (2 рабочих места)
7	Кастелянша
8	Заведующий хозяйством
9	Водитель (6 рабочих мест)
10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (2 рабочих места)
11	Механик УПХ
12	Механик гаража
13	Грузчик
14	Архивариус
Работники образования	
1	Мастер производственного обучения (3 рабочих места)
2	Преподаватель (13 рабочих мест)
Работники культуры, искусства и кинематографии	
1	Заведующий библиотекой
2	Библиотекари (3 рабочих места)

СОГЛАСОВАНО

Инженер по ОТ  Е.А. Подгородецкая

Перечень должностей и профессий в Подгорновском филиале колледжа, работа на которых предусматривает бесплатную выдачу спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты

(в соответствии с постановлениями Минтруда РФ № 68 от 29.12.1997, № 70 от 31.12.1997, 09.12.2014 №997н, приказами Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 г. № 416н, от 22.06.2009 г. №357н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед. комплектов)
1	Мастер производственного обучения	Халат х/б; Рукавицы комбинированные; Очки защитные	1 2 пары До износа
2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
3	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
4	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 12 пар 2 пары до износа 1 на 2 года до износа 1
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
6	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 2 до износа 12 пар
7	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из поли-	1 1 пара 12 пар 12 пар

		мерных материалов Очки защитные	до износа
8	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар дежурные
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
10	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа
11	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1 пара
12	Заведующий столовой	Халат х/б Колпак или косынка х/б Тапочки	3 (на 24 мес.) 3 (на 24 мес.) 1 (на 8 мес.)
13	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

СОГЛАСОВАНО

Инженер по ОТ  В.И. Климов

Перечень должностей и профессий в Первомайском филиале колледжа, работа на которых предусматривает бесплатную выдачу спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты

(в соответствии с постановлениями Минтруда РФ № 68 от 29.12.1997, № 70 от 31.12.1997, 09.12.2014 №997н, приказами Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 г. № 416н, от 22.06.2009 г. №357н)

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Наименование СИЗ (типовые нормы)	Кол-во (на год) по норме
п. 2	01.09.2010 N 777н	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1 пара
п.11	09.12.2014 г. N 997н	Водитель автомобиля (автобус)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный
			Перчатки с точечным покрытием	6 пар
			Водителям всех видов автомобилей дополнительно: Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.
п.19	09.12.2014 г. N 997н	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
п.23	09.12.2014 г. N 997н	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5г.
п.171	09.12.2014 г. N 997н	Дежурный по общежитию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
п.11.	29.01.1988 г. N 65	Заведующий столовой	Халат х/б	3 (на 24 мес.)
			Колпак или косынка х/б	3 (на 24 мес.)
			Тапочки	1 (на 8 мес.)
п.32	09.12.2014 г. N 997н	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
п.49	09.12.2014 г. N 997н	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
п.60	09.12.2014 г. N 997н	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
п.2	25.12. 1997 г. N 66	Мастер производственного обучения	Комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.
			Перчатки комбинированные	2 пары
п.3.	25.12. 1997 г. N 66	Старший мастер	Комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.
			Перчатки комбинированные	2 пары
			Зимой в особом, IV и III поясах дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	По поясам По поясам По поясам
п.2	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер п/о (по вождению грузового автомобиля)	Комбинезон летний или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги кожаные утепленные	1 пара
			Перчатки х/б	1
			Рукавицы комбинированные	2 пары
			Очки защитные	До износа
			Берет	1 шт.
п.2	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер п/о (по вождению легкового автомобиля)	Комбинезон летний или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Защитные очки закрытого типа	1 шт.
			Берет	1 шт.
			Рукавицы комбинированные	2 пары
п.25	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер п/о (сельскохозяйственное производство)	Перчатки	1 пара
			Комбинезон летний или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.
			Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.
			Сапоги кожаные утепленные	1 пара
			Перчатки х/б	1 пара
			Рукавицы комбинированные	2 пары
			Защитные очки закрытого типа	1 шт.
Берет	1 шт.			
п.90	от 1.10. 2008 г. № 541н	Мастер производственного обучения (электросварщик ручной сварки)	Костюм сварщика	1 шт.
			Рукавицы брезентовые или краги сварщика	12 пар
			Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара
			Защитные очки закрытого типа	До износа
			Щиток (маска)	До износа

			На наружных работах зимой дополнительно	
			Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 г.
			Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 г.
			или зимний костюм сварщика	1 шт. на 2 г.
			Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара на 2.5 г.
			Берет	1 шт.
п.25	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер производственного обучения (слесарь-ремонтник)	Комбинезон летний или костюм	1 шт.
			Фартук прорезиненный	1 шт.
			Рукавицы комбинированные	2 пары
			Сапоги резиновые	1 пара
			Перчатки резиновые	1 пара
			Защитные очки закрытого типа	1 шт.
			Берет	1 шт.
п.25	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер производственного обучения (машинист трелевочных машин)	Костюм с водоотталкивающей пропиткой	1 шт.
			Сапоги кирзовые с защитным подноском	1 пара
			Рукавицы комбинированные	2 пары
			Костюм утеплен.	1 шт.
			<i>Валенки</i>	1 пара
			<i>Галоши на валенки</i>	1 пара
			Каска	1 шт.
			Защитные очки закрытого типа	1 шт.
			Берет	1 шт.
п. 3	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер производственного обучения (кулинар, кондитер)	Костюм х/б для повара	1 шт.
			Халат х/б	1 шт.
			Передник	2 шт.
			Колпак поварской	1 шт.
			Тапочки или туфли на нескользящей подош	1 шт.
			Полотенце	3 шт.
			Коврик диэлектрический	1 шт.
			Рукавицы	1 пара
п. 3	от 16.12.1997 г. N 63	Мастер производственного обучения (продавец)	Халат х/б	1 шт.
			Колпак	1 шт.
п.13	от 29.01.1988 г. N 65	Мойщик посуды	Халат х/б	4(на 24 мес.)
			Косынка или колпак х/б	4(на 24 мес.)
			Фартук резиновый с нагрудником	1(на 6 мес.)
			Галоши резиновые	1(на 12 мес.)
п.4	от 25.12.1997 г. N 66	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

п.122	от 09.12.2014 г. N 997н	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Полотенце для рук Полотенце для лица Тапочки	1 шт.
	п.12			от 29.01.1988 г. N 65
п.40	от 22.06.2009 г. № 357н	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из смесовых тканей Перчатки с полимерным покрытием Костюм из смешанных тканей на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском или Валенки с резиновым низом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами Шапка-ушанка	1 12 пар По поясам На 2,5 года 3 пары По поясам
п.135	от 09.12.2014 г. N 997н	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный)	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
п.73	от 30.12.1997 г. № 69	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 пара на 1,5 г.
			Сапоги резиновые	1 пара
			Рукавицы комбинированные	6 пар
			Перчатки резиновые	Дежурн.
			Противогаз шланговый	Дежурн.
			Каска защитная	1 шт.
п.163	09.12.2014 г. N 997н	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
п. 84	01.09.2010 № 777н		<u>При наружных работах:</u> Костюм хлопчатобумажный Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Полушубок Галоши на валенки Валенки	1шт. дежурный 1 на 2 года дежурный 1 (на 4 года) 1 (на 2 года)

п.171	09.12.2014 г. N 997н	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
п.189	09.12.2014 г. N 997н	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные

Примечание:

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Климатические пояса				
		I	II	III	IV	особый
1.	Куртка на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
2.	Брюки на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
3.	Костюм зимний для сварщиков	3	2,5	2	1,5	1,5
4.	Костюм сигнальный на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
5.	Валенки	4	3	2,5	2	2
6.	Сапоги кожаные утепленные	4	3	2,5	2	2
7.	Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	4	3	2,5	2	2

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, работа на которых дает право
на дополнительный отпуск и доплату за вредные,
опасные условия труда, ненормированный рабочий день
(согласно Плана мероприятий колледжа по улучшению и оздоровлению условий труда)**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Размер доплаты в % от должностного оклада, тарифной ставки	Продолжительность дополнительного отпуска в календ-х днях
<i>Административно-хозяйственный персонал</i>			
1	Директор колледжа	4	3 (ненормиров)
2	Заместитель директора по образовательной деятельности	4	3 (ненормиров)
3	Заместитель директора по воспитательной и социальной работе	4	3 (ненормиров)
4	Заместитель директора по АХРС	4	3 (ненормиров)
5	Заместитель директора по производству и практическому обучению	4	3 (ненормиров)
6	Главный бухгалтер	4	3 (ненормиров)
7	Начальник отдела УК и ТО	4	3 (ненормиров)
8	Водитель (автобус)	4	3 (ненормиров)
9	Водитель (Газель)	4	3 (ненормиров)
10	Водитель (легковой а/м)	4	3 (ненормиров)
11	Водитель (грузовой а/м)	4	3 (ненормиров)
12	Водитель директора (легковой а/м)	4	3 (ненормиров)
13	Водитель (легковой а/м)	4	3 (ненормиров)
<i>Работники образования</i>			
14	Заведующий отделением практического обучения	4	3 (ненормиров)
15	Заведующий учебно-производственным хозяйством	4	3 (ненормиров)
16	Преподаватель-организатор (Безопасность жизнедеятельности)	4	нет
17	Преподаватель (Технического обслуживания и ремонта машин)	4	нет
18	Преподаватель (Механизации производства)	4	нет
19	Преподаватель (Электрических машин и аппаратов)	4	нет
20	Преподаватель (Технология производства продукции, растениеводства, кормопроизводства)	4	нет
21	Преподаватель (Химии, экологии, биологии)	4	нет
22	Преподаватель (Физики)	4	нет
23	Преподаватель (Организация ветеринарного дела. Биотехники размножения, акушерства и гинекологии)	4	нет
24	Преподаватель (Ветеринарной хирургии)	4	нет
25	Преподаватель (Анатомии физиологии животных, эпизоологии и микробиологии)	4	нет
26	Преподаватель (Внутренних незаразных болезней, фармакологии и латинского языка)	4	нет
27	Преподаватель (Ветеринарно-санитарной экспертизы)	4	нет
28	Преподаватель (Животноводство. Зоогигиена и	4	нет

	вет. санитария. Охрана труда. Кормление животных)		
29	Преподаватель (ПМ.01. ПМ.02. Техническая эксплуатация электрического и электромеханического оборудования. Охрана труда. Измерительная техника)	4	нет
30	Преподаватель (Технология производства продукции, полеводство. Основы агрономии и зоотехники)	4	нет
31	Преподаватель (Ботаники, агрохимии, земледелия с почвоведением)	4	нет
32	Преподаватель (Информатики и информационных технологий в профессиональной деятельности)	4	нет
33	Преподаватель (Электротехники и электроники)	4	нет
34	Преподаватель (Тракторов и автомобилей. Топлива и смазочных материалов. Материаловедения)	4	нет
35	Преподаватель (ЛФК)	4	нет
36	Преподаватель (Физической культуры)	4	нет
37	Преподаватель (Физической культуры)	4	нет
Сельскохозяйственные работники			
38	Ветеринарный врач (ветклиника)	4	7 (опасн)
39	Ветеринарный врач (ветклиника)	4	7 (опасн)
40	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства (УПХ)	4	3 (ненормиров)
Рабочие профессии			
41	Электрогазосварщик	8	7 (вредн.)

СОГЛАСОВАНО

Специалист по ОТ и ПБ

 Е.А. Подгородецкая

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников Подгорновского филиала,
работа на которых дает право на дополнительный отпуск и доплату
за вредные, опасные условия труда

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Размер доплаты в % от долж- ностного оклада, тарифной ставки	Продолжитель- ность дополни- тельного отпуска в календ-х днях
1	Машинист котельной (кочегар)	4	нет

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников Первомайского филиала,
работа на которых дает право на дополнительный отпуск и доплату
за вредные, опасные условия труда, ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Размер доплаты в % от должностного оклада, тарифной ставки	Продолжительность дополнительного отпуска в календ-х днях
1	Старший мастер	4	нет
2	Мастер производственного обучения (обучение сварочным работам)	8	7 (вредн.)
3	Мастер производственного обучения (обучение вождению на тракторах)	4	нет
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	нет

СОГЛАСОВАНО

Инженер по ОТ



Т.Н. Митягина

**Нормы бесплатной выдачи
смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам
ОГБПОУ «ТАК»**

Защитные средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Защитные средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.1	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (7)	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
п.1	17.12.2010 N 1122н	Заведующий учебными мастерскими и лабораториями (1)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (5)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Столяр (2)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Тракторист-машинист (1)		
п.2	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (15)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
п.2	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (2)		
п.4	17.12.2010 N 1122н	Электрогазосварщик (1)	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
п.5	17.12.2010 N 1122н	Повар (2)	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
п.5	17.12.2010 N 1122н	Заведующий буфетом (1)		
п.5	17.12.2010 N 1122н	Буфетчик (1)		
п.5	17.12.2010 N 1122н	Ветеринарный врач (2)		
п.6	17.12.2010 N 1122н	Оператор по искусственному осеменению (1)	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
п.6	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по уходу за животными (6)		
п.6	17.12.2010 N 1122н	Оператор машинного доения (3)		

Очищающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Очищающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.7	17.12.2010 N 1122н	Заведующий хозяйством (2)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие сред-
п.7	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (15)		

п.7	17.12.2010 N 1122н	Грузчик (2)		ства в дозирующих устройствах)		
п.7	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (3)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Повар (2)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Заведующий буфетом (1)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Буфетчик (1)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по уходу за животными (6)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Ветеринарный врач (2)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Оператор по искусственному осеменению (1)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Оператор машинного доения (3)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (2)				
п.7	17.12.2010 N 1122н	Уборщик территории (2)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (7)			Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
п.8	17.12.2010 N 1122н	Заведующий учебными лабораториями и мастерскими (1)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (5)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Столяр (2)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Электрогазосварщик (1)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)				
п.8	17.12.2010 N 1122н	Тракторист-машинист (1)				

Регенерирующие, восстанавливающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Регенерирующие, восстанавливающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.10	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (7)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
п.10	17.12.2010 N 1122н	Заведующий учебными лабораториями и мастерскими (1)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (15)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (5)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Столяр (2)		
п.10	17.12.2010	Электрогазосварщик (1)		

	N 1122н			
п.10	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Тракторист-машинист (1)		

Основание: Приложение № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122р «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»

**Нормы бесплатной выдачи
смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам
Первомайского филиала ОГБПОУ «ТАК»**

Очищающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Очищающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п. 7	17.12.2010 N 1122н	Подсобный рабочий (1)	Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие средства в дезирующих устройствах)
п. 7	17.12.2010 N 1122н	Дворник (3)		
п. 7	17.12.2010 N 1122н	Кладовщик (2)		
п. 7	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (3)		
п. 7	17.12.2010 N 1122н	Электромонтер по рем. и обл. электрооборуд. (1)		
п. 8	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (с/х произв., слесарное, груз. и лег. авто) (4)	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие средства в дезирующих устройствах)
п. 8	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (1)		

Регенерирующие, восстанавливающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Регенерирующие, восстанавливающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (с/х произв., слесарное, груз. и лег. авто) (4)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (3)		
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Подсобный рабочий (1)		
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (1)		
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Электромонтер по рем. и обл. электрооборуд. (1)		
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Дворник (3)		
п. 10	17.12.2010 N 1122н	Кладовщик (2)		

Основание: Приложение № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122р «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»

**Нормы бесплатной выдачи
смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам
Подгорновского филиала ОГБПОУ «ТАК»**

Защитные средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Защитные средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.1	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (4)	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
п.1	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1,5)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (0,5)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)		
п.1	17.12.2010 N 1122н	Машинист (кочегар) котельной установки		
п.2	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (2)		
п.2	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (0,5)		
п.5	17.12.2010 N 1122н	Повар (2)	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
п.5	17.12.2010 N 1122н	Заведующий столовой (0,5)		

Очищающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Очищающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.7	17.12.2010 N 1122н	Заведующий хозяйством (1)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
п.7	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (2)		
п.7	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (0,5)		
п.7	17.12.2010 N 1122н	Повар (2)		
п.7	17.12.2010 N 1122н	Заведующий столовой (0,5)		
п.7	17.12.2010 N 1122н	Слесарь-сантехник (0,5)		
п.8	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (4)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
п.8	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1,5)		
п.8	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (0,5)		
п.8	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)		

п.8	17.12.2010 N 1122н	Машинист (кочегар) котельной установки		
-----	-----------------------	--	--	--

Регенерирующие, восстанавливающие средства

Пункт типовых норм	Типовые нормы	Должность	Регенерирующие, восстанавливающие средства	Норма выдачи на одного работника в месяц
п.10	17.12.2010 N 1122н	Мастер производственного обучения (4)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
п.10	17.12.2010 N 1122н	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (1,5)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Уборщик служебных помещений (2)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Водитель автомобиля (0,5)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Механик (1)		
п.10	17.12.2010 N 1122н	Машинист (кочегар) котельной установки		

Основание: Приложение № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122р «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»