

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»

Юридический адрес: ул. Боровая, д.101, г. Бердск, Новосибирская область, 633009,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 – 2029 годы

УТВЕРЖДЕН

общим собранием работников ГБПОУ НСО «БПК»

Протокол № 3 от «24» июня 2026 года

Подписан сторонами «24» июня 2026 года

Директор ГБПОУ НСО «БПК»



Устинова Р.К./

Уполномоченный представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБПОУ НСО «БПК»

/Прилепская Н.А./

Коллективный договор зарегистрирован в отделе трудовых отношений
администрации города Бердска

Регистрационный № 4-26 от «27» 07 2026 года

Начальник отдела трудовых отношений



О.В. Крат

Содержание коллективного договора

Раздел 1	Общие положения.....	3
Раздел 2	Принципы заключения коллективного договора.....	4
Раздел 3	Трудовые отношения	4
Раздел 4	Оплата труда. Нормы труда	11
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	18
Раздел 6	Кадровая политика и содействие занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, прохождение работниками независимой оценки квалификации, аттестация. Сокращение численности или штата, высвобождение работников и содействие их трудоустройству	27
Раздел 7	Социальные гарантии, льготы, компенсации	31
Раздел 8	Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи.....	31
Раздел 9	Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	36
Раздел 10	Развитие молодежного кадрового потенциала	38
Раздел 11	Контроль за исполнением коллективного договора.....	40
Раздел 12	Заключительные положения.....	40

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда работников.
3. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский политехнический колледж».
4. Перечень профессий и должностей ГБПОУ НСО «БПК», которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты».
5. Перечень профессий и должностей ГБПОУ НСО «БПК», которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства.

1. Общие положения

1.1. Правовые основы договора

Коллективный договор на 2026 – 2029 годы (далее по тексту – «коллективный договор») заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - «ТК РФ»), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» (далее по тексту - ГБПОУ НСО «БПК», «учреждение»), а также Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы (далее по тексту – «отраслевое соглашение»), и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.2 Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются: ГБПОУ НСО «БПК», в лице директора Устиновой Раисы Константиновны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работники ГБПОУ НСО «БПК», в лице представительного органа, избранного на общем собрании работников учреждения, именуемого в дальнейшем представительный орган, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников учреждения Прилепской Нины Александровны, с другой стороны.

1.3 Цель договора

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации между Работодателем и Работниками ГБПОУ НСО «БПК». Коллективный договор направлен на создание условий эффективной деятельности сторон, создание устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышение уровня жизни Работников.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности и качества образовательного процесса, повышение востребованности, значимости и имиджа учреждения в системе образования, надлежащего и своевременного финансирования учреждения всеми уровнями и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника учреждения.

1.4 Действие коллективного договора в пространстве и во времени.

В территориальном отношении действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор вступает в силу с «24» июня 2026 года и действует по «23» июня 2029 года включительно.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет.

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

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

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

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

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное

уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

Условия дополнительных соглашений не должны ухудшать положения настоящего коллективного договора, трудовых и социально-экономических условий для работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Принципы заключения коллективного договора

2.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями сторон на основе соблюдения норм действующего законодательства, равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, систематичности контроля.

3. Трудовые отношения

3.1. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, права и обязанности Сторон определяются коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору).

3.2. При поступлении на работу в учреждение трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора между работодателем и работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, - по одному экземпляру для каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и локальными актами учреждения.

Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, Устава и других локальных актов учреждения.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, предусмотренные статьей 57 ТК РФ,

устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе следующие обязательные условия оплаты труда:

- ✓ размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

- ✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- другие виды выплат компенсационного характера в соответствии с настоящим коллективным договором;

- ✓ виды, размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников учреждения, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.6. Если у работника, в т.ч. совместителя и работающего в режиме неполного рабочего времени (учебной нагрузки), режим работы отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может явиться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.7.1. Педагогическим работникам в зависимости от их должности и (или) специальности устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 года № 269).

3.7.1.1. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов и образовательным программам.

3.7.1.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.7.1.3. Работники учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки руководителю и заместителям руководителя учреждения осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если указанные работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7.2. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается Министром, заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

3.7.3. Работодатель обязан:

✓ до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

✓ вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

✓ формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

✓ по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

✓ руководствоваться при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре, используя наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);

- Профессиональных стандартов, утвержденных на данный период;

- ✓ не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- ✓ учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ✓ организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждении:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);

- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

- ✓ утвердить перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»;

- ✓ регулировать вопросы составления и заполнения педагогическими работниками документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с перечнем документации, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

3.7.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

- ✓ с работником учреждения - на основе примерной формы трудового договора, утвержденной приложением № 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- ✓ с руководителем учреждения на основе примерной формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О

типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у учредителя, третий - в учреждении. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

3.7.5. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

3.7.6. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

- ✓ трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности;
- ✓ окончательный расчет;
- ✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

3.8. Стороны договорились:

3.8.1. В коллективном договоре и трудовых договорах с работниками предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

3.8.2. При реорганизации (ликвидации) учреждения полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

- ✓ в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемого (кроме преобразования) учреждения по передаточному акту;
- ✓ учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

3.8.3. В целях способствования соблюдения работодателем трудовых прав работников учреждения по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося членом Профсоюза и предотвращения трудового спора:

- представителю работодателя незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию);
- выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника.

3.9. Стороны исходят из того, что:

3.9.1. Изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.9.2. С работниками, включая руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие применение технологии дистанционной работы -электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарноэпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее - приказ от 4 апреля 2025 года № 268).

3.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.11. Трудовой договор может быть прекращен исключительно по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, правовыми актами.

3.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.13. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ и иным федеральным [законом](#) информация.

3.14. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.15. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.16. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного

пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.17. Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации, заверенные надлежащим способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя emk_ber@edu54.ru

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Оплата труда. Нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения Профсоюза или является приложением к коллективному договору в соответствии с:

- ✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

- ✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п;

- ✓ Отраслевым соглашением, с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 года № 269;

- положений, предусмотренных приложением к приказу от 4 апреля 2025 года № 268, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся в учреждении, а также периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в организации, либо в отдельных группах либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных

периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью) и дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (далее - МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 года № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников по перечням, утвержденным в Положении о системе оплаты труда работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- применения в соответствии со статьей 159 Трудового Кодекса Российской Федерации системы нормирования труда, которая определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором.

4.1.2. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

4.1.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (методист) - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Преподаватель	Преподаватель, (старший) методист, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля
	Учитель технологии	Мастер производственного обучения
	Преподаватель	руководитель физического воспитания

	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	(старший) педагог дополнительного образования
	Руководитель физического воспитания	Преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования
	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог
	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) педагог дополнительного образования
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог - организатор, (старший) воспитатель
	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог - организатор
	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог - организатор
	Педагог - организатор	Педагог дополнительного образования
	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор

4.1.5. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 2 таблицы, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 3 таблицы, предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;
- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.1.6. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- военная служба (призыв);
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО - не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 года;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда работников.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда, выполнения условий Коллективного договора. Не допускать изменений, ухудшающих положение работников. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников учреждения общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

4.2.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.3. Конкретизировать при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работников учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2.4. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

4.2.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.2.6. Стороны считают, что также основанием для установления выплат компенсационного

характера:

✓ за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения является:

- превышение наполняемости групп исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, создать места в этих группах в государственных учреждениях;
- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);
- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы);
- по подготовке и проведению педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

4.2.7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы по основному месту работы и (или) совместительству на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по основному месту работы и (или) совместительству в учреждении.

4.2.8. С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста предусматриваются механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, включая единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку:

4.2.8.1. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с учреждением,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае, когда образовательная организация является основным местом работы;
- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

4.2.8.2. Ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с учреждением,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

4.2.9. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителя учреждения, его заместителей, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки преподавателей (сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику, включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;
- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителя учреждения, его заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

4.2.10. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусмотреть в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда работников учреждения возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по:

- содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении;
- контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в установленных сферах ведения и, в частности приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 и Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 года № 335.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в год, предусмотренные в приложении № 1, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы и являются нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в год по сравнению с нормами часов за ставку заработной

платы, предусмотренными в приложении № 1, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее – учебная нагрузка). При этом, режим выполнения указанной педагогической работы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных Министерством просвещения Российской Федерации.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные в приложении № 1, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их учебной нагрузки в год.

За учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему учебной нагрузки.

5.1.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

- часов учебной нагрузки, фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения табеля учета рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждений устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом от 4 апреля 2025 года № 268 с учетом:

- режима деятельности учреждения и его структурных подразделений, связанного с местом их нахождения, с круглосуточным пребыванием обучающихся, со сменностью учебных, тренировочных занятий (далее - учебных занятий) и другими особенностями работы учреждения;

- продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также объема их учебной нагрузки либо объема педагогической работы (далее соответственно - учебная нагрузка, объем педагогической работы);

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками с их письменного согласия дополнительной работы за дополнительную оплату.

Режим работы руководителя учреждения определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения функций по руководству учреждением.

5.1.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей,

установленных приказом от 4 апреля 2025 года № 268, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения учреждения, так и за его пределами;
- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в учреждениях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в учреждении в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- возможность установления для педагогических работников при составлении расписания занятий, планов и графиков работ, с учетом обеспеченности организаций педагогическими кадрами, объемов учебной нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся, иных особенностей деятельности учреждения свободного дня с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.
- недопущение перерывов в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи (пункт 21 приказа от 4 апреля 2025 года № 268). Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

- в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается и им обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения в неделю не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- ✓ для педагогических работников - 36 часов;
- ✓ для женщин сельской местности - 36 часов;
- ✓ для медицинских работников - 39 часов;
- ✓ для остальных работников - 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте:
 - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
 - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
 - ✓ для обучающихся по основным образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
 - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,
 - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
 - ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*:
 - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,
- * при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:
- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.1.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (за исключением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая

неделя.

5.1.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.10. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждении работодатель руководствуется Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 года № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.1.11. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, а условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

5.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин,

имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.5. Когда по условиям работы в учреждении не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени (пункт 35 приказа от 4 апреля 2025 года № 268).

Также в учреждении с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста целесообразно предусматривать вместо режима ежедневной продолжительности рабочего времени, с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд установление суммированного учета рабочего времени воспитателей, с тем чтобы общая продолжительность их рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период в соответствии с пунктом 25 приказа от 4 апреля 2025 года № 268.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков

работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от типа образовательной организации, наименования должности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.3.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3.7. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.8. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

5.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

5.3.11. Отзыв работника из отпуска допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

5.3.13. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169).

5.3.14. Работникам учреждения, призванных на военную службу по мобилизации и перечисленным в статье 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время независимо от стажа работы у работодателя.

5.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения, коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда(вредный) 3.2. - не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда(вредный) 3.3. - не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда(вредный) 3.4. - не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда(опасный) 4 - не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.6. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без

сохранения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6. Кадровая политика и содействие занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, прохождение работниками независимой оценки квалификации, аттестация. Сокращение численности или штата, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1 Занятость

6.1.1. К работникам учреждения относятся руководящие, административно-хозяйственные, педагогические работники, учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал.

6.1.2. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами.

6.1.3. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий учреждения.

6.1.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены работодателем в известность не позднее, чем за два месяца.

6.1.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждения не должна превышать 1440 часов. **720 часов**

6.1.6. Выполнение преподавательской работы и иной работы по совместительству может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.1.7. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.1.8. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.1.9. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями

6.2 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, прохождение работниками независимой оценки квалификации, аттестация

6.2.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

6.2.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.2.3. Работодатель определяет ежегодную численность работников, направляемых на обучение, с учетом своих финансовых возможностей и потребностей в специалистах соответствующего профиля и уровня подготовки.

Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2.4. Работодатель создает условия для повышения квалификации работников учреждения. Повышение квалификации работников может осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года путем обучения и (или) стажировок в учреждениях дополнительного профессионального образования, в высших учебных заведениях, научных, научно-методических учреждениях и организациях путем подготовки и защиты диссертаций или в других формах.

6.2.5. Работодатель обязуется:

6.2.5.1 предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173 — 177 ТК РФ;

6.2.5.2 при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

6.2.5.3 предоставлять иные гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;

6.2.5.4 организовывать проведение аттестации педагогических работников и иных работников, которым необходимо проходить аттестацию, в соответствии с нормативными документами об аттестации данных категорий работников.

6.2.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2.7. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

6.2.8. Работникам, повысившим квалификацию за счет учреждения, необходимо предоставить документ, удостоверяющий повышение квалификационного уровня.

6.2.9. Порядок прохождения работниками аттестации устанавливается работодателем в рамках действующего законодательства.

6.10. Стороны договорились содействовать участию работников в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и создавать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.

6.3 Сокращение численности или штата, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.3.1. Работодатель обязуется:

6.3.1.1. не допускать массового сокращения численности работников без согласия первичной профсоюзной организации;

6.3.1.2. уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

6.3.1.3. увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ);

6.3.1.4 при наличии целевого финансирования организовывать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в учреждении;

6.3.1.5. с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут устроены все высвобождаемые работники в случае наличия у них соответствующей квалификации;

6.3.1.6. в первоочередном порядке проводить сокращение штата по вакантным должностям;

6.3.1.7. трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

6.3.2. Массовым сокращением работников является:

6.3.2.1 ликвидация учреждения;

6.3.2.2 сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

а) 20 и более человек в течение 30 дней;

б) 60 и более человек в течение 60 дней;

в) 100 и более человек в течение 90 дней.

6.3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Также преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата предоставляется работникам, совмещающим работу с обучением, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по

контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

6.3.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата в случае наличия у них соответствующей квалификации.

6.3.6. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за 5 (пять) лет до пенсии).

6.3.7. Работодатель выполняет обязательства по:

- ✓ сохранению количества рабочих мест;
- ✓ проведению с первичной профсоюзной организацией консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении, источников его финансирования;
- ✓ определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждения;
- ✓ предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- ✓ сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы;
- ✓ предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- ✓ созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения;
- ✓ оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;
- ✓ направлению педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в том числе обеспечивая профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя;
- ✓ сохранению за работником места работы (должности), средней заработной платы по основному месту работы и, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные (при направлении для повышения квалификации в другую местность);
- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ запрещению расторжения трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий в соответствии со статьей 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;

✓ направлению супруги (супруга) участника СВО при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением в соответствии с статьей 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 г № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

✓ при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- участники специальной военной операции (далее - СВО) при поступлении на работу впервые в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ;
- иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, определенные условиями коллективного договора.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Работодатель:

✓ обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

✓ обеспечивает в соответствии со статьей 287 Трудового Кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству:

- совмещающим работу с получением образования, предоставляемые работникам только по основному месту работы;
- предоставление в полном объеме других гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

✓ учитывает, что гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи

8.1 Обязанности и права Работодателя в области охраны труда

8.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.1.3. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.2 Обязанности работника в области охраны труда

8.2.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3 Права работника в области охраны труда

8.3.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное **страхование** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- **обеспечение** в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном **законодательством** Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- **обучение** по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к

работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.4 Санитарно-бытовое обслуживание работников

8.4.1. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.5 Ответственность сторон

8.5.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [ст. 5.31](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.5. 2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.5.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевого соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации (далее –

Профсоюз), способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, отраслевым соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководитель (его заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзных организаций учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

- члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором.

- члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, отраслевым соглашением.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов учреждения:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.4.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.4.4. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в учреждении.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения.

9.7. Работодатель гарантирует первичной профсоюзной организации получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам в рамках деятельности учреждения.

9.8. Первичная профсоюзная организация признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается только по согласованию с работодателем.

9.9. Работодатель не препятствует деятельности первичной профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом учреждения и Трудовым кодексом РФ.

9.10. Иные права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации установлены ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.11. Первичная профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

10. Развитие молодежного кадрового потенциала

10.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов стороны договорились:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональных образовательных учреждений и организаций высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы по педагогической должности в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

10.1.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

10.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи: несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с настоящим коллективным договором и другие основания, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

10.1.3. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания организации высшего образования или профессионального образовательного учреждения, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.2. Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

- социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;
- привлечению молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
- привлечению молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- созданию и развитию системы наставничества.

10.3. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

- создает условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;
- создает молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организует методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;
- создает условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

- способствует формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в учреждении в форме совета молодых педагогов;
- предусматривает дополнительные гарантии и меры социальной поддержки, молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором;
- вводит дополнительные формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и первичной профсоюзной организации;
- реализует систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников учреждения;
- содействует в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

11. Контроль за исполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и Отделом трудовых отношений администрации города Бердска.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Отделу трудовых отношений администрации Бердска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2. Вопросы соблюдения внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда контролируются Работодателем.

11.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

11.4. Лица, виновные в нарушении, невыполнении настоящего коллективного договора, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с «24» июня 2026 года и действует по «23» июня 2029 года включительно. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном для его заключения.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами своих обязательств по коллективному договору.

12.4. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на собрании трудового коллектива.

12.5. Коллективный договор, дополнительные соглашения к нему, направляются работодателем на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений администрации города Бердска в порядке, установленном ТК РФ. Вступление коллективного договора, дополнительных соглашений к нему, в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

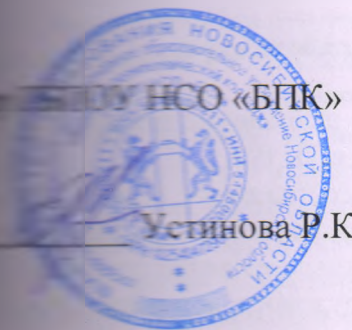
**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»**

адрес: ул. Боровая, д.101, г. Бердск, Новосибирская область, 633009,

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

УТВЕРЖДЕНЫ
общим собранием работников ГБПОУ НСО «БПК»
Протокол № 3 от «24» июня 2026 года
Подписан сторонами «24» июня 2026 года



Устинова Р.К.

Уполномоченный представитель работников
Председатель профсоюзной организации
работников ГБПОУ НСО «БПК»

Прилепская Н.А.

Бердск 2026

I. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» (далее по тексту – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее по тексту – Федеральный закон), Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы (далее – отраслевое соглашение), Уставом учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» (далее – учреждение).

3. Правила являются приложением к Коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» на 2026 – 2029 годы (далее по тексту – Коллективный договор).

4. Выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка должно способствовать укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда.

5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

6. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает учреждение в лице директора и иных должностных лиц, уполномоченных представлять учреждение в соответствии с Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, доверенностями, приказами директора учреждения.

7. Действие Правил распространяется на всех работников учреждения, если иное не установлено уставом учреждения, иными локальными актами учреждения либо соответствующими договорами.

II. Порядок приема и увольнения работников

8. Прием на работу в учреждение производится на основании трудового договора, заключаемого между работником и учреждением в соответствии с ТК РФ.

9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Прием на работу педагогических работников производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона.

11. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

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

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

12. Лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны предоставить заключение по результатам предварительного медицинского осмотра, содержащее сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении.

13. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

14. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

При приеме на работу инвалидов обязательным документом является трудовая характеристика МСЭК.

Помимо указанных документов лицо, поступающее на работу, может предоставить работодателю свидетельство ИНН.

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

16. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

17. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

18. При поступлении работника на работу в учреждение работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись (до подписания трудового договора) с настоящими Правилами, а также с должностной инструкцией, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- провести инструктаж по вопросам техники безопасности и ознакомить с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

19. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

20. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

21. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

22. На каждого работника, проработавшего у работодателя свыше 5 дней ведутся трудовые книжки (в случае, если эта работа является основной). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основание прекращения трудового договора и сведения о награждениях (поощрениях) за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

23. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании соответствующего заявления и документа, подтверждающего работу по совместительству.

24. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

25. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, установленные ст. 86 ТК РФ.

26. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ:

26.1. по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);

26.2. в связи с истечением срока трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ);

26.3. по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

26.4. по инициативе администрации (ст.81 ТК РФ);

26.5. в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

27. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

27.1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

27.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

27.3. достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

27.4. не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая ст. 332 ТК РФ).

28. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

29. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (факт завершения работы подтверждается соответствующим актом).

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

30. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытании на определенный срок, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом директора учреждения в письменной форме за три дня.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить директора учреждения за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить директора учреждения о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

31. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

32. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

33. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

34. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи заявления безвозмездно надлежаще заверенные копии документов связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, о начислении фактически уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и др. (статья 62 ТК РФ).

III. Основные права и обязанности работников

35. Все работники учреждения обязаны:

35.1. Выполнять условия заключенного трудового договора.

35.2. Соблюдать и строго выполнять обязанности, возложенные на них трудовым законодательством, Федеральным законом, иными нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами, должностными инструкциями, иными локальными актами учреждения.

35.3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

35.4. Своевременно, точно и качественно исполнять распоряжения и выполнять задания и поручения администрации работодателя, непосредственного руководителя.

35.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации учреждения и медицинскому работнику.

35.6. Содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

35.7. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, иных участников образовательного процесса, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу Учреждения, имуществу участников образовательного процесса.

35.8. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

35.9. Проходить в установленные сроки предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры (обследования), в том числе внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования, в соответствии с медицинскими рекомендациями в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации (статья 213 ТК РФ), делать необходимые прививки.

35.10. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, сохранности имущества и иных ситуаций, нарушающих нормальное течение работы в учреждении.

35.11. Принимать все возможные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса.

35.12. Систематически повышать свою квалификацию; стремиться к повышению качества

выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда.

35.13. Соблюдать и уважать законные права и свободы обучающихся, их родителей (законных представителей), работников учреждения, третьих лиц, не унижать их честь и достоинство. Проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений.

35.14. Соблюдать нормы профессиональной этики (руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе.

35.15. Развивать отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

35.16. Не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей.

35.17. Придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

35.18. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную и иную) и сведения, не подлежащие разглашению, ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

35.19. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за работником ответственному лицу под роспись.

35.20. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством, локальными актами учреждения.

36. Помимо обязанностей, установленных в пункте 34 Правил, педагогические работники учреждения обязаны:

36.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

36.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

36.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

36.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

36.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

36.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

36.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

36.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

36.9. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

37. Работодатель обязан:

37.1. Соблюдать трудовое законодательство, законодательство в сфере образования, и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав учреждения, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

37.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

37.5. Обеспечить работников соответствующими ресурсами для выполнения программ образовательных услуг.

37.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

37.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, трудовыми договорами.

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

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

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

37.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

37.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

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

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

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

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

37.17. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.

37.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

38. Работник учреждения имеет право на:

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

38.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

38.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

38.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

38.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

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

38.9. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения и коллективным договором формах.

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

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

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

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

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

38.15. Осуществление иных прав, установленных действующим законодательством, локальными актами учреждения.

39. Педагогические работники учреждения имеют право на:

39.1. Самостоятельный выбор и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

39.2. Творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

39.3. Выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

39.4. Участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

39.5. Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

39.6. Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении.

39.7. Бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

39.8. Участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения.

39.9. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации.

39.10. Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

39.11. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

39.12. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

39.13. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

39.14. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

39.15. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого определяется Правительством Российской Федерации.

39.16. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

39.17. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

39.18. Иные трудовые права, установленные федеральными законами и законодательством Новосибирской области.

40. Работодатель имеет право:

40.1. На управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных действующим законодательством, Уставом учреждения, локальными актами.

40.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

40.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

40.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

40.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, иных участников образовательного процесса, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

40.6. Требовать от работников эффективного использования учебного оборудования, экономного и рационального расходования сырья, энергии, топлива и других материальных ресурсов.

40.7. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

40.8. Принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

40.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

40.10. Создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

40.11. Осуществлять иные права, установленные действующим законодательством, локальными актами учреждения.

40.12. В целях конкретизации отдельных прав и обязанностей администрации в учреждении могут издаваться отдельные локальные акты, которые не должны противоречить действующему законодательству Российской Федерации.

IV. Ответственность работников учреждения

42. Ответственность педагогических работников:

42.1. педагогический работник учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном учреждении;

42.2. педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

42.3. педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

43. Директор учреждения несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью учреждения.

44. Запрещается занятие должности директора учреждения лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством.

45. Должностные обязанности директора учреждения не могут исполняться по совместительству.

46. Учреждение несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к ее компетенции, за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников, а также за жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации. За нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности образовательная организация и ее должностные лица несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

47. Работникам учреждения запрещается:

47.1. портить имущество учреждения;

47.2. совершать действия, нарушающие чистоту и порядок, нарушать санитарно-гигиенические нормы;

47.3. изменять по своему усмотрению график работы, а также расписание занятий

47.4. отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

47.5. оставлять рабочее место в рабочее время без согласования с администрацией учреждения;

47.6. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений без согласования с администрацией учреждения;

47.7. отвлекать коллег от выполнения функциональных обязанностей;

47.8. находиться в аудиториях, библиотеке, в верхней одежде, головных уборах;

47.9. использовать средства мобильной связи в учебных аудиториях во время занятий;

47.10. нарушать правила пользования средствами связи, вычислительной и орг.техникой;

47.11. использовать средства: телефонной связи, сеть «Интернет», вычислительную и орг.технику в целях не связанных с исполнением должностных обязанностей;

47.12. размещать объявления без разрешения администрации;

47.13. курить в помещениях и на территории учреждения в неустановленных местах;

47.14. играть в азартные игры;

47.15. сквернословить;

- 47.16. кричать, шуметь, пользоваться звуковоспроизводящей аппаратурой с нарушением тишины;
- 47.17. приносить и распивать спиртные напитки и пиво;
- 47.18. находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 47.19. осуществлять движение и парковку автотранспорта на территории учреждения вне специально отведенных для этих целей мест;
- 47.20. осуществлять торговлю товарами, оказывать платные услуги;
- 47.21. совершать иные действия, за которые действующим законодательством предусмотрена административная ответственность;
- 47.22. принимать пищу на рабочем месте.
- 47.23. общаться с журналистами о деятельности учреждения, не согласовав это с работодателем.

V. Рабочее время. Регулирование учебной нагрузки

48. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

49.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- педагогу-психологу;
 - социальному педагогу;
 - педагогу-организатору;
 - мастеру производственного обучения;
 - методисту и старшему методисту;
 - руководителю физического воспитания;
 - преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;
 - педагогу дополнительного образования;
 - педагогу дополнительного профессионального образования;
 - советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
 - воспитателю и младшему воспитателю.

2) За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы преподавателей, принимается норма часов преподавательской работы - 720 часов в год за ставку заработной платы.

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

49.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается преподавательская работа, 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.

49.3. Педагогическая работа (ненормируемая часть рабочего времени) преподавателей, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано количеством часов тарификации педагогических работников, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических и иных советов, с работой по проведению родительских собраний, мероприятий проводимых в учреждении в соответствии с планом, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- в период каникул режим (график) работы преподавателей составляет три астрономических часа (9.00 – 12.00);

- дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками, планами работы, планами учреждения, преподаватель может использовать по своему усмотрению для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

50. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, не относящихся к педагогическим работникам, не может превышать 40 часов в неделю.

51. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

52. Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, нормы рабочего времени в течение учебного года составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и не более 17,5 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Право на неполную рабочую неделю или сокращенный рабочий день имеют следующие категории работников: беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

53. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

54. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

– для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

– для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

55. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

56. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

57. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- 1) для сверхурочной работы;
- 2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

58. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

59. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

60. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

61. Неявка на работу в каникулярное время без уважительной причины приравнивается к прогулу.

62. Ненормированный рабочий день устанавливается директору Учреждения.

63. Учет рабочего времени в учреждении организуется в соответствии с требованиями законодательства.

64. В случае болезни работника, последний своевременно информирует об этом администрацию учреждения и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

65. Регулирование учебной нагрузки:

65.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год и определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1 440 часов в учебном году. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

65.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 5.4.4 настоящего Коллективного договора.

65.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

65.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном

удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

65.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

65.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

65.7. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным подпунктом 5.4.4 настоящего Коллективного договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

65.8. Определение учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, осуществляется в соответствии с определением учебной нагрузки преподавателей согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Приложение N 4 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269).

65.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом учреждения.

65.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

65.11. Основная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

65.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, а также в других случаях, установленных действующим законодательством.

65.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного коллективным договором.

65.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления

предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

65.15. Ознакомление педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год должно осуществляться до их ухода в очередной отпуск.

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

VI. Время отдыха

66. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

67. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

68. Перерывы для отдыха и питания.

68.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель в течение рабочего дня обязуется предоставлять перерыв для отдыха и питания следующей продолжительностью:

- а) 40 минут – для преподавателей;
- б) для других категорий работников:
с понедельника по четверг – 52 минуты;
в пятницу – 30 минут.

68.2 Выходные дни.

Всем работникам предоставляются выходные дни (ежедневный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один день.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

68.3 Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором

и третьем части первой ст. 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 112 ТК РФ.

Продолжительность предпраздничного и дня предшествующего выходному дню сокращается на один час.

69. Отпуска.

Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

70. Отдельным категориям работников отпуск предоставляется продолжительностью:

- 31 календарный день – работникам моложе 18 лет;
- 30 календарных дней – инвалидам;
- 2 рабочих дня за месяц работы – работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 2 рабочих дня за каждый месяц работы – работникам, занятым на сезонных работах.

71. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также директора колледжа, заместителей директора колледжа, руководителей структурных, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"). При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

72. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" и предусматривается коллективным договором.

73. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

74. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного комитета учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

75. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

77. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

78. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

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

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- другим категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка в семье - 2 календарных дня;
- б) собственная свадьба, свадьба детей – 2 календарных дня;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня.

- г) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

VII. Режим рабочего времени и времени отдыха

80. В учреждении для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов (продолжительность ежедневной работы – 8 часов) с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

81. В учреждении время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания руководящего персонала, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается следующим образом:

- Понедельник – четверг:
 - начало работы – 08 часов 15 минут;
 - перерыв на обед – 12 часов 30 минут – 13 часов 22 минуты;
 - окончание работы – 17 часов 15 минут.
- Пятница:
 - начало работы – 08 часов 15 минут;
 - перерыв на обед – 12 часов 30 минут – 13 часов 00 минут;
 - окончание работы – 16 часов 17 минут.
- Суббота, воскресенье – выходной.

82. Для педагогических работников устанавливается сокращенная шестидневная рабочая неделя, продолжительностью не более 36 часов в неделю с одним выходным днем – воскресенье.

83. В учреждении время перерыва для отдыха и питания для педагогических работников устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 40 минут;

84. Время начала и окончания работы педагогических работников, устанавливаются в соответствии с расписанием учебных занятий, планом и графиком мероприятий, расписанием звонков учебных занятий.

Педагогические работники, по согласованию с руководителем цикловой комиссии устанавливают часы консультаций, по преподаваемым учебным дисциплинам, работу во вторых

подгруппах, время работы кружков, секций. Продолжительность консультаций и дополнительных занятий составляет не менее 2-х академических часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

85. Режим работы отдельных категорий работников:

85.1. Режим работы дворника:

а) Понедельник – четверг:

- начало работы – 07 часов 00 минут;
- перерыв на обед – 11 часов 00 минут – 13 часов 00 минут;
- окончание работы – 17 часов 00 минут.

б) Пятница:

- начало работы – 07 часов 00 минут;
- перерыв на обед – 12 часов 00 минут – 13 часов 00 минут;
- окончание работы – 16 часов 00 минут.

в) Суббота, воскресенье – выходной.

85.2. Режим работы водителя:

а) Понедельник – четверг:

- начало работы – 08 часов 00 минут;
- перерыв на обед – 12 часов 30 минут – 13 часов 22 минуты;
- окончание работы – 17 часов 00 минут.

б) Пятница:

- начало работы – 08 часов 00 минут;
- перерыв на обед – 12 часов 30 минут – 13 часов 00 минут;
- окончание работы – 16 часов 02 минут.

в) Суббота, воскресенье – выходной.

86. Для уборщиков служебных помещений, устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня 7 часов. В предвыходные дни (суббота) продолжительность рабочего дня 5 часов.

87. В учреждении организуется точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется специалистом по кадрам.

88. Табель учета рабочего времени представляется начальником отдела кадров до 23 числа каждого месяца.

VIII. Поощрения за успехи в работе

89. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель может поощрить работников в одной из следующих форм:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии – в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- 3) награждение Почетной Грамотой.

90. Поощрения объявляются приказом учреждения, доводятся до сведения работников, и записи о них вносятся в их трудовые книжки.

IX. Дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

91. Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, может повлечь за собой применение следующих мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;

–выговор;

–увольнение по соответствующим основаниям ТК РФ.

92. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

93. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определен ТК РФ.

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

95. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

96. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

97. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

98. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка и добросовестно выполнял свои должностные обязанности.

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

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

100. Настоящие Правила находятся в отделе кадров учреждения, а также в структурных подразделениях учреждения. Ознакомление работника с настоящими Правилами производится в обязательном порядке под роспись.

101. Положение вступает в силу с «24» июня 2026 года и действует по «23» июня 2029 года включительно.

102. Данное положение может дополняться и изменяться при изменении законодательства и нормативно-правовых актов учредителя, а также по инициативе директора учреждения, первичной профсоюзной организации работников учреждения или иной инициативной группы работников учреждения.

103. Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор учреждения.

УСЛОВИЯ РЕЖИМА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Режим рабочего времени педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями законодательства с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения (утв. приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268).

1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки утверждены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269.

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения

2.1. Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее соответственно - педагогические работники, номенклатура должностей, продолжительность рабочего времени), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности:

2.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ мастерам производственного обучения;
- ✓ инструкторам по труду;
- ✓ педагогам-библиотекарям;
- ✓ методистам, старшим методистам;
- ✓ руководителям физического воспитания;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
- ✓ инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам;
- ✓ советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю:

- ✓ старшим воспитателям.

2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

2.3.1. норма часов педагогической работы 30 часов в неделю:

- ✓ инструкторам по физической культуре/

2.3.2. норма часов педагогической работы 36 часов в неделю воспитателям учреждения.

2.4. За норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 настоящего пункта принимается норма часов учебной (преподавательской, тренировочной) работы (далее - норма

часов учебной (преподавательской) работы.

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

✓ педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

✓ тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, включая программы спортивной подготовки;

2.4.2. норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения, за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.4.1.

2.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.2, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

2.6. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными подпунктами 2.3.1-2.3.2, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

2.7. Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1-2.4.2, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

2.8. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными подпунктами 2.4.1-2.4.2, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

2.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.2, и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю (в год).

2.10. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.3 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

2.11. Режим выполнения педагогической работы, нормируемой частью которой в соответствии с подпунктами 2.7 и 2.8 являются нормы часов учебной (преподавательской) работы и установленный объем учебной нагрузки в неделю (в год), определяется коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных Министерством просвещения Российской Федерации¹.

2.12. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

¹ Часть 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункт 4.2.40 пункта 4 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 года № 884.

3. Порядок

определения учебной нагрузки педагогических работников учреждения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки

3.1. Общие положения

3.1.1. Порядок устанавливает правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре педагогических работников, замещающих должности, предусмотренные в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2, в зависимости от их должности и (или) специальности с учетом особенностей труда, а также основания изменения учебной нагрузки и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (далее соответственно - Порядок, педагогические работники, учебная нагрузка).

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

3.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее - учебный год), устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

3.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.4.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.1.5 и 3.1.6.

3.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.9. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Определение учебной нагрузки преподавателей, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

3.2.1. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам,

кадрового обеспечения учреждения.

3.2.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых работа в учреждении является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.7.

3.2.3. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.2.4. Учебная нагрузка преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

3.2.5. В том случае, если замещение отсутствующих преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

3.3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

3.3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляется применительно к порядку, предусмотренному пунктами 3.2.1, 3.2.2, 3.2.4, 3.2.5.

3.4. Определение учебной нагрузки преподавателей учреждения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения

3.4.1. Преподавателям учреждения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.4.2. Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

3.4.3. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.4.4. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.4.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.7.

3.4.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.4.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.4.9.

3.4.8. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.4.9. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.4.10. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день наступления временной нетрудоспособности, в день начала служебной командировки, учебных сборов, получения дополнительного профессионального образования и в день их окончания уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.4.12. Преподавателям учреждения, при норме часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.4.9, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.4.13. В случае замещения временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 3.4.9, производится дополнительная оплата по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.4.9.

3.5. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

3.5.1. Определение учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 3.1- 3.4 соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

3.5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителем, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 3.1 - 3.6.

3.5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»

Юридический адрес: ул. Боровая, д.101, г. Бердск, Новосибирская область, 633009,

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

«УТВЕРЖДАЮ»

на заседании собрания работников ГБПОУ НСО «БПК»

Протокол № 3 от «24» июня 2026 года

полномоченный представитель работников
председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБПОУ НСО «БПК»

Прилепская Н.И.
«24» июня 2026 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор



Устинова Р.К.

«24» июня 2026 года

Бердск 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026 — 2028 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области, в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, и его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества групп), индивидуальных особенностей деятельности Учреждения.

1.3.2. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на реализацию государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в учреждении, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.3.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов - комплектов).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.12.1 настоящего Положения.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда

педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется, исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, а также включает в себя остальные гарантируемые выплаты компенсационного характера.

1.4. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки определен в приложении № 2 к Отраслевому соглашению в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 года № 269.

1.4.1. Образовательные программы среднего профессионального образования Учреждением разрабатываются и утверждаются самостоятельно. Образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется в соответствии с утвержденными Учреждением учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами воспитания и календарными планами воспитательной работы, в соответствии с которыми Учреждением составляются расписания учебных занятий по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования.

Исходя из специфики Учреждения учебные занятия и практика могут проводиться Учреждением с группами обучающихся различной численности и отдельными обучающимися, а также с разделением группы на подгруппы. Учреждение вправе объединять группы обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций.

Учебная нагрузка педагогических работников определяется Учреждением на основании учебного плана (как очного, так и заочного отделений).

При этом, при определении годового объема учебной (педагогической) нагрузки преподавателей на новый учебный год учитывается при включении в учебную (педагогическую) нагрузку преподавателей:

- на рецензирование контрольных работ обучающихся заочно по общеобразовательным и общепрофессиональным дисциплинам - не менее 0,5 часа;
- по социально-гуманитарным и профессиональным дисциплинам - не менее 0,75 часа;
- для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен - в среднем 15 минут на каждого обучающегося;
- на проведение приемных экзаменов на все экзамены - по 1,5 часа на каждого поступающего;
- на каждого обучающегося - дипломника на консультации - до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта (при наличии) - до 5 часов;
- на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету - по 0,5 часа на каждого экзаменующегося, а при сдаче дипломной работы (проекта) - до 1 часа на каждый проект.

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10 Отраслевого соглашения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы и других выплат гарантированной части оплаты труда работника - с момента изменений.

Педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктами 2.3 и 2.4.1 приложения № 2 к Отраслевому соглашению определен фактический объем педагогической работы либо учебная нагрузка за ставку заработной платы оплата за фактический объем педагогической работы или учебную нагрузку должна быть рассчитана оплата путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников в пункте 2.5.4 настоящего Положения, на фактический

недельный объем педагогической работы или учебной нагрузки, деления полученного результата на норму часов педагогической работы или учебной нагрузки в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы. Преподавателям, у которых норма часов учебной (преподавательской) работы установлена 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.4.2 приложения № 2 к Отраслевому соглашению - порядок исчисления определен в приложении № 4 к Отраслевому соглашению.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

1.8. 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, установленного федеральным законом (далее - МРОТ), или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, в том числе нормы часов учебной (преподавательской) работы, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 года № 10-П.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже МРОТ, формируется с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 года № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечней, утвержденных настоящим Тарифным соглашением, согласно пунктам 3.12.1.1, 3.12.2.1, 3.12.3.1, 3.12.4.1, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в

Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся: старший мастер, лаборант, ведущий библиотекарь, библиотекарь.

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 года № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 года № ОК- 1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
не более 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
более 1000	не более 5

Работники могут знакомиться со штатным расписанием Учреждения.

1.11. Наименования должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Расчетный листок по форме, утвержденной в рамках формирования учетной политики учреждения, выдается работнику ежемесячно, при выплате заработной платы за вторую часть месяца. Работник получает в бухгалтерии учреждения расчетные листки в бумажном виде на руки или расчетные листки в электронном виде высылаются путем отправки по электронной почте учреждения на адрес электронной почты работника с настройкой уведомления о прочтении работником данного сообщения.

Работник обязан письменно уведомить работодателя об адресе электронной почты, на которую работодатель высылает расчетные листки в электронном виде и ежемесячно отвечать на уведомление о прочтении и получении отправленных расчетных листков ему работодателем.

Факт получения работником расчетного листка в электронном виде подтверждается в электронной почте уведомлением о получении расчетного листка путем прочтения данного сообщения.

Для получения расчетного листка на электронную почту работнику следует написать заявление на имя руководителя учреждения с указанием своего электронного адреса. После получения работодателем письменного обращения от работника на получение расчетных листков по электронной почте производится отправка работнику расчетного листка в электронном виде согласно его заявлению.

1.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину – 30 числа (или в последний день) текущего месяца.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.15. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.16. Предоставление гарантий, выплата пособий и компенсаций работникам учреждения производится на основании раздела 7 Трудового кодекса РФ.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и на основании настоящего Положения.

2.3. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником Учреждения в соответствии с приложением № 3 к распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.4. Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады, оклады, ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

2.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым должностям:

2.5.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"):

Должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования <***>. Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	20 065
	II группа по оплате труда руководителей	18 612
	III группа по оплате труда руководителей	17 380
	IV группа по оплате труда руководителей	16 661
	3 квалификационный уровень:	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	20 887
	II группа по оплате труда руководителей	19 339
	III группа по оплате труда руководителей	17 917
	IV группа по оплате труда руководителей	17 236

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню, всех подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования.

2.5.2. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
-------------------------	--	---

2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	15 689
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист	16 443

Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 443

2.5.3. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

2.5.3.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	секретарь учебной части	11 218

2.5.3.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	12 023

2.5.4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. №570):

2.5.4.1. Размеры должностных окладов работников ведущего звена:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Библиотекарь	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	ведущий	13 475

2.15. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.5 - 2.14, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- ✓ доплата за работу по наставничеству;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ иные выплаты, установленные работникам в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с пунктом 6.2.6 Отраслевого соглашения.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда¹:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. - не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. - не менее 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. - не менее 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. - не менее 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

3.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)¹.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.5. Сверхурочная работа¹ оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере². Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной

работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты в соответствии с пунктом 6.1.4 Отраслевого соглашения при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

3.7. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

3.8. Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности по пункту 3.7) осуществляется в размере 15%¹ от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

3.9. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания), осуществляется в порядке, условиях и размере, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

3.10. Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности;
- за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности;
- за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 15% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;
- за проверку письменных работ – в размере от 5% до 10% от должностного оклада в зависимости от преподаваемого предмета:

- русский язык – 10% от педагогической нагрузки;

- математика – 5% от педагогической нагрузки;

- за классное руководство (кураторство) учебной группой – из расчета 40 руб. 00 коп. пропорционально численности обучающихся в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

К доплате за классное руководство (кураторство), осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2021 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы

среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

- доплата за осуществление педагогической деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений обучающихся (кружки, клубы, мастерские, конструкторские бюро, спортивные секции, отряды) в размере 10% от должностного оклада.

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.2. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ надбавка за наставничество

4.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.4. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются данным Положением.

4.4.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее¹:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук - 16%;
- ✓ за ученую степень доктора наук - 20%.

4.6. Надбавка за почетное звание и другие знаки отличия определяется работникам

Учреждений Положением о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с перечнями:

4.6.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие - в размере 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере 15%.

4.6.2. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы¹ работникам, имеющим:

✓ «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере 25%;

✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере 25%;

✓ «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищнокоммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере 20%;

✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается - в размере 25%.

✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются - в размере 15%;

✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере 15%;

✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.7. Надбавки, указанные в пункте 4.6 устанавливаются работникам в конкретных размерах и на условиях и не ниже чем в размерах, установленных в настоящем Положении о системе оплате труда работников учреждения.

4.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

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

4.4.1. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в год определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТ_{гв}$, где

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

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

ФОТ_{гв} - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

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

$Ф_{нв} = ФОТ_{ст} / 12$.

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

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

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

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

$K_y = Фрасч / Фкпд$.

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

- минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;
- уровня средней заработной платы педагогических работников установленный Региональным соглашением по Новосибирской области;

4.4.3. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из нескольких подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, предметно-цикловых (цикловых, методических и др.) комиссий, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии

осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Также на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии. Директор учреждения в состав Комиссии не входит. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников² за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;
- ✓ рассматривает с целью внесения предложений руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

4.11.1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

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

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.13. Премии работникам (в том числе совместителям) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий.

4.13.1. Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения на основании предложений Комиссии. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 года № 32-П.

4.13.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.14. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.15. При определении порядка, условий и размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также

возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре.

4.16. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 рублей в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 года № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

4.17. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

4.11. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий директора или заданий руководителей структурных подразделений;
- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;
- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;
- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;
- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

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

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

Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

№	Перечень показателей*	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	1	2	3	4
1. Преподаватель, мастер производственного обучения			до 150%	
1.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов студентов	Абсолютная успеваемость обучающихся: - 95% и более - менее 95%	10% 0%	1 раз в семестр (полугодие)

	у преподавателя (по итогам промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)	Качественная успеваемость обучающихся: - 50% и более - 20% - 49% (для обучающихся I курсов) - менее 20%	10% 5% 0%	
1.2.	Сохранность контингента	- более 95% - менее 95%	10% 0%	1 раз в семестр (полугодие)
1.3.	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства (очное участие; не более 30% при дистанционном участии от общего количества мероприятий)	За каждое мероприятие всероссийского и международного уровня: - победитель - призер - участник За каждое мероприятие областного уровня: - победитель - призер - участник	15% 10% не более 4% 10% 6% не более 2% (не более 47%)	1 раз в семестр (полугодие) (очное участие; не более 30% при дистанционном участии от общего количества мероприятий)
1.4.	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий	-Более 30% лабораторных работ/практических занятий от УД или ПМ (оформленных методически , предоставленных зам.директора по УР, зам.директора по УПР) - менее 30%	3% 0%	1 раз в семестр (полугодие)
1.5.	1.5.1. Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. 1.5.2. Наличие блога (персонального сайта) педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс.	Предоставление методически оформленной документации (систематически размещаемой на образовательных платформах) Ведение блога (персонального сайта) ежемесячно; привлечение обучающихся и родителей для общения на данном Интернет-ресурсе; частота обращения обучающихся и родителей к имеющемуся Интернет-ресурсу	3% 7%	1 раз в семестр (полугодие)
1.6.	Участие обучающихся и преподавателей во внеурочной	Городские и областные форумы, фестивали, конкурсы и.т.д. (при наличии приказа):		1 раз в семестр

	деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	- 0-2 мероприятий - 4-5 мероприятия - 6 и более мероприятий	2% 3% 6%	
		Кружковая работа (при наличии плана работы, программы, списка обучающихся, журнала занятий)	5%	1 раз в квартал
1.7.	8. Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	3 мероприятия и более (оформленных методически) 0 мероприятий	6% 0%	1 раз в квартал
1.8.	1.8.1. Участие в программе профориентационной направленности, реализуемой совместно с образовательными организациями и учреждениями дополнительного образования	1 мероприятие (оформленное методически)	2% но не более 6%	1 раз в квартал
	1.8.2. Участие обучающихся учебных групп в общеколледжных проектах, акциях, мероприятиях в соответствии с программой профессионального воспитания обучающихся Колледжа на 2026-2029 годы (для классных руководителей и кураторов)	- 90% и более обучающихся - менее 90% обучающихся	3% 0%	Участие обучающихся учебных групп в общеколледжных проектах, акциях, мероприятиях в соответствии с программой профессионального воспитания обучающихся Колледжа на 2026-2029 годы (для классных

				руководителей и кураторов)
1.9.	Результативность работы по трудоустройству и закреплению обучающихся и выпускников колледжа в организациях по выбранной специальности; заключение договоров о целевом обучении	11.1 Трудоустройство по специальности 80% и более	6%	1 раз в год
		11.2 Целевое обучение: 1 договор	1% но не более 4%	
1.10.	Результаты трансляции профессионального опыта: открытые уроки, открытые классные часы, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней, проводимые в соответствии с планом работы колледжа и областных методических объединений; наличие публикаций (согласно приказу)	За каждое мероприятие: - на уровне колледжа - на областном уровне (оформленное методически)	3% 7% не более 10%	1 раз в квартал
1.11.	14. Проведение методической и организационной работы с обучающимися по индивидуальным образовательным программам по данному учебному предмету или профессиональному модулю. Результативность коррекционно- развивающей работы со студентами, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья.	При наличии утвержденного индивидуального учебного плана студента, индивидуального учебного графика	4%	1 раз в семестр
1.12.	Эффективность трудовой деятельности:	Отсутствие замечаний по ведению записей в учебном журнале, ведомостях		

	1.12.1 Качественное ведение учебной документации: учебных журналов, ведомостей текущей и промежуточной аттестации студентов, зачетных книжек студентов (информационное отражение состояния по посещаемости и текущей успеваемости обучающихся, обеспечения достоверности и актуальности информации)	успеваемости текущей и промежуточной аттестации, зачетных книжках студентов	15%	1 раз в квартал
	1.12.2. Своевременное предоставление запрашиваемой информации и учебной документации (КТП, рабочих программ и паспортов промежуточной аттестации преподаваемой дисциплины, профессионального модуля, ведомостей текущей и промежуточной аттестации студентов, методические материалы и иные компоненты, обеспечивающие воспитание и обучение обучающихся)	Отсутствие замечаний от представителей администрации колледжа		
	1.12.3. Отсутствие жалоб со стороны администрации колледжа, обучающихся, родителей (законных представителей)			
2. Руководитель физического воспитания			до 140%	
2.1.	Развитие социального партнерства (отдел физической культуры и спорта г. Бердска, спортивные клубы и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5%	один раз в квартал
2.2.	Организация и проведение оздоровительной физкультурной	Реализация программ, проектов, проведение мероприятий и соревнований с обучающимися	5% за каждое мероприятие (не более 20% в сумме)	один раз в квартал

	работы (тематические классные часы о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические и спортивные мероприятия)			
2.3.	Подготовка обучающихся и работников к областным и городским соревнованиям	Подготовка обучающихся: -подготовка призеров -подготовка победителей Подготовка команд -подготовка призеров -подготовка победителей	15% 20% 15% 20%	один раз в квартал
2.4.	Организация и проведение профориентационных мероприятий, мероприятий ГТО	за каждое мероприятие	10% (не более 30% в сумме)	один раз в квартал
2.5.	Методическая деятельность	- участие в обучающих семинарах, круглых столах, совещаниях по вопросам воспитательной работы колледжа; - выступления на совещаниях, семинарах во спортивном и здоровьесберегающем направлении воспитательной работы	10% (не более 30%)	один раз в квартал
		Разработка и реализация образовательных программ и проектов (в том числе совместно с организациями спортивного направления)	10%	один раз в год
2.6.	Информационная деятельность:	Составление и размещение информации, согласно своей деятельности на официальной странице колледжа в социальной сети ВКонтакте и на официальном сайте колледжа.	5%	один раз в квартал
2.7.	Организация работы по вовлечению обучающихся и сотрудников к сдаче норм ГТО	За каждого сдавшего нормы ГТО: -золото -серебро, бронза	5% 2%	один раз в год
2.8.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	5% (но не более 20 % в сумме)	один раз в квартал
2.9.	Качество организации работы спортивных секций	процент посещаемости спортивных секций: более 90% от 50% до 89% до 49%	10% 5% 0%	один раз в квартал
2.10	Эффективность	назначается при:		один раз в

	трудовой деятельности	- выполнении индивидуального плана работы;	5%	квартал
		- своевременного предоставления запрашиваемой информации;	5%	
		- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	5%	
3. Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины			до 140%	
3.1.	Качество организации работы по военно-патриотическому воспитанию	процент посещаемости мероприятий: более 80% от 50% до 79% до 49%	15% 10% 0%	один раз в квартал
3.2.	Организация результативной работы в области военно-патриотического воспитания	Охват обучающихся мероприятиями в области военно- патриотического воспитания во внеурочное время более 80% от 50% до 79% до 49%	10% 5% 0 %	один раз в квартал
		Разработка и проведение мероприятий военно-патриотической направленности	за каждое оформленное соответствующим образом мероприятие семинара кураторов, сопровождающееся аналитической запиской 5% (не более 20%)	один раз в квартал
3.3.	Организация результативной деятельности по призыву, организации военных сборов	Качественное ведение мониторинга состояния здоровья юношей призывного возраста, взаимосвязь с военкоматом, ГО и ЧС	20%	один раз в квартал
3.4.	Подготовка обучающихся к участию к соревнованиям по военно - прикладным видам спорта, военно-спортивной игре «Зарница», конкурсах и фестивалях военной направленности	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного и городского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	3% 5% 10 % 10% 15 % 10% 15%	один раз в квартал
3.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	25%	один раз квартал

		- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		
3.6.	Информационно-методическая деятельность:	Составление и размещение информации, согласно своей деятельности на официальной странице колледжа в социальной сети ВКонтакте и на официальном сайте колледжа.	2% 3%	один раз в квартал
4. Старший методист, методист			до 155%	
4.1.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, учебные центры, центры занятости, методические центры, образовательные учреждения и т.п.)	заключение договора о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы: 1 договор и более	25%	один раз в квартал
4.2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий, мероприятий для обучающихся с целью адаптации на рынке труда	3 мероприятия и более менее 3 мероприятий	20% 10%	один раз в квартал
4.3.	Организация и проведение внутренних и внешних экспертиз, рецензирования учебно- методической документации педагогических работников	3 мероприятия и более менее 3 мероприятий	15% 10%	один раз в квартал
4.4.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	Оформление соответствующим образом документа (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	14%	один раз в квартал
4.5.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками, учебных программ и учебно-методических материалов	оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	15%	один раз в квартал
4.6.	Проведение аттестации педагогических работников (в том числе мастеров	от 90% до 100% от 80% до 89% менее 80%	4% 2% 0%	один раз в квартал

	производственного обучения)			
4.7.	Повышение квалификации педагогических работников прошедших повышение квалификации (стажировку) в объеме не менее 72 часов	Удельный вес педагогов, прошедших повышение квалификации (стажировку): -90-100% - 80-89% - менее 80%	5% 2% 0%	один раз в квартал
4.8.	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале;	5%	один раз в квартал
		за публикации в научном журнале;	5%	
		за публикации в сборнике научных работ	10%	
4.9.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, олимпиадах, конференциях, конкурсах, ярмарках учебных мест, семинарах, конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся колледжа и преподавателей, и других подобных мероприятиях	3 мероприятия и более менее 3 мероприятий	15% 10%	один раз в квартал
4.10.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет колледжа у обучающихся, родителей и общественности Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет колледжа у обучающихся, родителей и общественности	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал
		Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал
		Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации 2 – более Менее 2	3% 0%	один раз в квартал
4.11.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - своевременном предоставлении	10%	один раз в квартал

		запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	5%	
5. Педагог-психолог			до 140%	
5.1.	Качественная работа по психологическому сопровождению образовательного процесса	оказание адресной психологической помощи обучающимся	10%	один раз в квартал
5.2.	Организация результативной работы по профилактике затруднений в учебной деятельности, психологической дезадаптации обучающихся, психологического неблагополучия	охват обучающихся «группы риска» адаптационными мероприятиями: 70%-100% от 40% до 69% менее 40%	10% 5% 0%	один раз в квартал
		результативная работа по профилактике затруднений в учебной деятельности, развитию мотивации - отсутствие проявлений дезадаптационного поведения;	5%	один раз в квартал
		- снижение проявлений дезадаптационного поведения обучающихся.	5%	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	5%	один раз в квартал
5.3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, участие в педагогических консилиумах, семинарах кураторов, родительских собраниях, в советах по профилактике правонарушений, экспериментальной работе.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, метод.материал и т.п.) 1 мероприятие 2 мероприятия	5% 10%	один раз в квартал
		Мероприятия, проведенные для педагогических работников (семинары, тренинги и т.д.)	За каждое 5% (не более 15%)	один раз в квартал
5.4.	Организация и проведение мероприятий по профилактике неуспешности обучения.	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): от 70% и более от 50%-69%; до 49%	5% 3% 0%	один раз в квартал
5.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении	15%	один раз

		запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		квартал
		Участие в тематических семинарах для педагогов-психологов образовательных учреждений в целях развития профессиональных компетенций.	10%	один раз в квартал
5.6.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально- психологические центры и т.п.)	за каждый заключенный договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5% (но не более 15% в сумме)	
5.7.	Психолого- педагогическое сопровождение обучающихся по участию в научно- исследовательской, проектной деятельности, конференциях различного уровня и конкурсах (по приказу) (не более 90%)	за каждое мероприятие	5% (не более 15%)	
5.8.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками (по запросу администрации колледжа).	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	5% (но не более 15% в сумме)	
5.9.	Разработка и проведение тематических классных часов и мероприятий	За каждое классный час и мероприятие с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва руководителя группы о проведенном мероприятии	5% (но не более 20% в сумме)	
5.10.	Психолого- педагогическое сопровождение студенческих подразделений колледжа (объединения, клубы, кружки, секции)	За каждое организованное соответствующим образом студенческое подразделение, но не более 3	5% (но не более 15% в сумме)	
5.11.	Информирование о мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов,	Составление и размещение информации, согласно своей деятельности на официальной странице колледжа в социальной сети ВКонтакте и	5%	

	школьников, родителей и общественности	на официальном сайте колледжа.		
5.12.	Информационно-методическое сопровождение	Выступление на методических объединениях, семинарах, совещаниях, педагогических советах, собраниях.	5%	
		Подготовка отчетных материалов по деятельности педагога-психолога.	5%	
		- Ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации по запросу администрации колледжа, Минобразования НСО и учреждений, подведомственных Минобразованию НСО	5%	
5.13.	Развитие профессиональной компетентности	- Участие в работе методических объединений, тренингов, обучающих семинаров, - Прохождение курсов повышения квалификации. - Осуществление проектной деятельности.	10%	1 раз в квартал
6. Педагог-организатор, Педагог дополнительного образования			до 140%	
6.1.	Организация и проведение профориентационных мероприятий (областного, городского, внутри колледжа уровней)	За каждое мероприятие	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в квартал
6.2.	Качество организации воспитательного процесса.	Охват обучающихся колледжа, включенных в мероприятия колледжа: от 80 до 95% от 50% до 79% менее 49%	25% 15% 0%	1 раз в квартал
6.3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, семинарах, экспериментальной работе и т.п.	Совместная реализация программ, проектов: - всероссийские - областные, городские - внутри учреждения	20%	один раз в квартал
6.4.	Информационно-методическое сопровождение	Выступление на методических объединениях, семинарах, совещаниях, педагогических советах, собраниях.	5%	один раз в квартал
		Подготовка отчетных материалов по деятельности отдела воспитательной работы.	5%	
		- Ведение и своевременная	5%	

		сдача отчетной и деловой документации по запросу администрации колледжа, Минобразования НСО и учреждений, подведомственных Минобразованию НСО		
6.5.	Разработка и проведение мероприятий согласно дорожной карте «Программы развития воспитательной работы» колледжа, используя различные формы, технологии и методы. Участие в воспитательных внеучебных мероприятиях	Реализация программ, проектов: - всероссийского; - областного, - городского уровней - внутри учреждения	25%	один раз в квартал
6.6.	Организация работы органов студенческого самоуправления	Число охвата обучающихся, участвующих в работе органов студенческого самоуправления: более 20% менее 20%, более 5% менее 5%	10% 3% 0%	один раз в квартал
6.7.	Развитие творческих способностей обучающихся при подготовке и участии в мероприятиях, фестивалях, конкурсах.	Реализация программ по культурно-творческому развитию обучающихся: - победители - призеры	10% 5%	один раз в квартал
		Организация и реализация проектной деятельности колледжа	10%	
6.8.	Организация и руководство студенческими подразделениями колледжа (объединениями, клубами, кружками)	За каждое организованное соответствующим образом студенческое подразделение, но не более 3	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в квартал
6.9.	Информирование о мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	- Составление и размещение информации, согласно своей деятельности на официальной странице колледжа в социальной сети ВКонтакте и на официальном сайте колледжа	5%	один раз в квартал
6.10	Развитие профессиональной компетентности	- Участие в работе методических объединений, тренингов, обучающих семинаров, - Прохождение курсов повышения квалификации. - Осуществление проектной деятельности.	5%	один раз в квартал

6.11.	Выполнение заданий администрации колледжа, Министерства образования НСО, контрольно-надзорных органов НСО	За качественное исполнение	5%	один раз в квартал
7. Социальный педагог			до 180%	
7.1.	Качественная организация работы по социализации обучающихся	Оказание адресной помощи обучающимся, в частности, находящимся в социально-опасном положении (доведение информации и сбор документов, необходимых для выполнения социальных обязательств перед физическими лицами: социальные стипендии, питание на льготных условиях, выплаты подопечным лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).	15%	1 раз в квартал
		Контроль за осуществлением льготного питания.	10%	
		Организация волонтерской деятельности.	10%	
		Трудоустройство детей-сирот и их постинтернатное сопровождение.	5%	
		Отсутствие жалоб со стороны администрации колледжа, обучающихся, родителей (законных представителей).	5 %	1 раз в квартал
7.2.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения обучающихся	Качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся колледжа, школ и воспитанников ДОУ.	10%	1 раз в квартал
		Охват обучающихся, состоящих на учете ВКУ, ПДН во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: от 71% до 90% от 50% до 70% менее 49%	5 % 3 % 0%	1 раз в квартал
		Проведение мероприятий, акций по пропаганде здорового образа жизни: 1 мероприятие 2 мероприятия 3 мероприятия	15% 25% 40%	1 раз в квартал

		Взаимодействие со внешними структурами для решения проблем обучающихся (органы опеки и попечительства, ПДН, КДН, центр социальной поддержки населения и т.п.)	10 %	1 раз в квартал
7.3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, участие в педагогических консилиумах, семинарах куратора, родительских собраниях, в советах по профилактике правонарушений, экспериментальной работе.	Информационно-методические мероприятия) за каждый оформленный соответствующим образом, документ (протокол, доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия, презентации и т.п.): 1 мероприятие 2 мероприятия	10% 15%	1 раз в квартал
		Организационно-методические мероприятия, проведенные для педагогических работников (семинары, совещания, комиссии и т.д.) 1 мероприятие 2 мероприятия	15% 30%	1 раз в квартал
7.4.	Развитие профессиональных компетенций (участие в курсах, обучающих семинарах, круглых столах и т.п.)		10%	один раз в квартал
7.5.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - ведении банка данных обучающихся, охваченных разными видами контроля	5%	1 раз в квартал
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации (Минобразования НСО, КДН, правоохранительные органы, органы опеки и попечительства и т.п.)	5%	
		- своевременной сдачи отчетной и деловой документации администрации колледжа, Минобразования НСО, правоохранительных органов, органов опеки и попечительства.	5%	
		Освещение социально-профилактического направления воспитательной работы колледжа на официальном сайте ГБПОУ НСО «БПК» и в социальной	5%	

		сети ВК		
8. Воспитатель, младший воспитатель			120%	
8.1.	Организация жизнедеятельности обучающихся, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья, создание обстановки эмоционального комфорта, профилактические мероприятия	Проведение мероприятий по основным направлениям воспитательной работы колледжа; Организация социально-психологического сопровождения жизнедеятельности обучающихся (приглашение социального педагога, педагога-психолога, кураторов учебных групп).	15%	один раз в квартал
8.2.	Подготовка и проведение мероприятий по направлениям: - гражданско-патриотическое, - культурно-творческое; - спортивное и здоровьесберегающее; - социально-профилактическое	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации на сайте) (при наличии плана, сценария, рецензии)	20%	один раз в квартал
8.3.	Информационная активность:	- размещение информации на сайте колледжа; - освещение деятельности в СМИ - оформление тематических стендов, выставок в общежитии колледжа	5%	один раз в квартал
8.4.	Работа с органами самоуправления (Студенческий совет, Совет по профилактике, Педагогический Совет)	Проведение заседаний Совета студактива общежития не менее 1 раза в месяц; Участие в заседаниях Совета профилактики (по согласованию)	5%	один раз в квартал
8.5.	Подготовка и проведение мероприятий по улучшению бытовых условий для студентов, проживающих в общежитии .	уборка территории, озеленение, благоустройство комнат и мест общего пользования и т.п.	10%	один раз в квартал
8.6.	Методическая работа по развитию профессиональных компетенций:	- методические разработки воспитательных мероприятий; - участие в заседаниях воспитательного отдела, круглых столах, обучающих семинарах, конкурсах различного уровня	10%	один раз в квартал
8.7.	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся:	- индивидуальные беседы; - телефонные звонки; - участие в родительских собраниях	5%	один раз в квартал

8.8.	Отсутствие правонарушений и асоциального поведения у обучающихся, проживающих в общежитии	-Оказание адресной помощи студентам, проживающим в общежитии; - Проведение собраний со студентами, родителями.	10%	один раз в квартал
8.9.	Взаимодействие с социальным педагогом, педагогом-психологом, кураторами	Организация и проведение социально-психологического сопровождения жизнедеятельности обучающихся, проживающих в общежитии	5%	один раз в квартал
8.10.	Работа с социальными партнерами колледжа (ОДМ, ГДК, музеи, библиотеки и др.)	Коллективная трудовая деятельность: - посещение концертов, выставок, театров, кино и т.д.	5%	один раз в квартал
8.11.	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности	Организация деятельности волонтерского отряда: - помощь образовательным учреждениям, - содействие в проведении мероприятий колледжа	5%	один раз в квартал
8.12.	Эффективность трудовой деятельности:	- выполнение плана воспитательной работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации; - высокий уровень исполнительской дисциплины	25%	один раз в квартал
9. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			до 140%	
9.1.	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	развитие воспитательной среды образовательной организации (медиа центр/ячейки Российского движения детей и молодежи (РДДМ))	10%	один раз в квартал
		организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы: при наличии мероприятий: более 1 мероприятия - 1 мероприятие - менее 1 мероприятия	10% 5% 0%	один раз в квартал
		обучающиеся, вовлеченные в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов: 30-45% обучающихся менее 30% обучающихся	15% 0%	один раз в квартал

9.2.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы повышенного внимания» (ГПВ)	количество мероприятий, организованных для «группы повышенного внимания» обучающихся: - более 1 мероприятия - 1 мероприятие - менее 1 мероприятия	10% 5% 0%	один раз в квартал
		доля обучающихся группы (ГПВ), охваченных дополнительным образованием: более 45% обучающихся 30-45% обучающихся	10% 5%	один раз в квартал
		совместно с социальным педагогом проработана (разработана): система индивидуального сопровождения и наставничества	5%	один раз в квартал
9.3.	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	результаты совместной работы с кураторами и социальным педагогом, педагогом-психологом, педагогом-организатором по реализации программ и проектов: - более 1 программы (проектов) - 1 программа (проект)	10% 5%	один раз в квартал
9.4.	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее – РДДМ)	доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ: - 40-60% обучающихся менее 40% создание центра сбора студенческих инициатив доля обучающихся, реализовавших свои инициативы: - 20-40% обучающихся - менее 20% количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся: - более 1 мероприятия - 1 мероприятие	10% 0% 5% 10% 0%	один раз в квартал
9.5.	Профессионально-	уровень и статус участия в	15%	один раз в

	общественная деятельность	профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной участие в конкурсах (грантах)		квартал
9.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов директора учреждения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе.	5%	один раз в квартал
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	5%	один раз в квартал
		своевременное предоставление отчетности и информации.	5%	один раз в квартал
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда.	5%	один раз в квартал
10. Педагог дополнительного профессионального образования			до 140%	
10.1.	Организация и проведение профориентационных мероприятий (областного, городского, внутри колледжа уровней)	За каждое мероприятие	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в квартал
10.2.	Качество организации учебно-воспитательного процесса.	Охват обучающихся колледжа, включенных в мероприятия колледжа: от 80 до 95% от 50% до 79% менее 49%	30% 25% 0%	один раз в квартал
10.3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, семинарах, экспериментальной работе и т.п.	Совместная реализация программ, проектов: -всероссийские -областные, городские -внутри учреждения	25% 15% 10%	один раз в квартал
10.4.	Информационно-методическое сопровождение	Выступление на методических объединениях, семинарах, совещаниях, педагогических советах, собраниях.	5%	один раз в квартал
		Подготовка отчетных материалов по деятельности отдела дпо	5%	один раз в квартал
		- Ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации по запросу администрации колледжа, Минобразования НСО и учреждений, подведомственных Минобразованию НСО	5%	один раз в квартал

10.5.	Проведение мероприятий по информированию участников образовательных отношений о предстоящих мероприятиях	в образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей.	15%	
10.6.	Информирование о мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	- Составление и размещение информации, согласно своей деятельности на официальной странице колледжа в социальной сети ВКонтакте и на официальном сайте колледжа	10%	
10.7.	Развитие профессиональной компетентности	- Участие в работе методических объединений, тренингов, обучающих семинаров, - Прохождение курсов повышения квалификации. - Осуществление проектной деятельности.	5% 5%	
10.8.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов директора учреждения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе.	5%	
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	5%	
		своевременное предоставление отчетности и информации.	5%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда.	5%	

Условия, порядок и размеры стимулирующих надбавок определяются Учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11. Заместитель директора по учебно-методической работе			до 240%	
Качество выполнения Учреждением государственного задания				
11.1.	Сохранность контингента	При наличии результатов работы внутриколледжного контроля 100% 95%-99,9% менее 95%	20% 10% 0%	один раз в квартал
11.2.	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично» (от общего количества выпускников)	50% и более 30% – 49% менее 30%	15% 7% 0%	один раз в год
11.3.	Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников)	более 10% 5%-10% менее 5%	12% 7% 0%	ежегодно
11.4.	Уровень выполнения контрольных цифр приема	100% Менее 100%	40% 0%	ежегодно
Качество выполнения учреждением целевых индикаторов государственной программы «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»				
11.5.	Обеспечение интеграции образовательных программ общего, среднего профессионального образования (реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола»)		16%	Один раз в год
Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи				
11.6.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах	1 мероприятие 1 мероприятия 3 и более мероприятий	4% 7% 10%	один раз в квартал
11.7.	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад профессионального мастерства	всероссийские олимпиады: - призер - победитель областные олимпиады: - призер - победитель	8% 14% 6% 10%	один раз в квартал
Информационная активность Учреждения				
11.8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет колледжа у обучающихся, родителей и общественности	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал

		Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал
		Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации 2 – более Менее 2	3% 0%	один раз в квартал
Обеспечение условий для производительного качественного труда, сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала				
11.9.	Проведение аттестации педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения)	100% менее 100%	9% 0%	один раз в квартал
11.10.	Повышение квалификации педагогических работников прошедших повышение квалификации (стажировку) в объеме не менее 72 часов	Удельный вес педагогов, прошедших повышение квалификации (стажировку): -90-100% - 80-89% - менее 80%	10% 5% 0%	один раз в квартал
11.11.	Организация методической работы	Разработка и реализация инновационных образовательных программ совместно с социальными партнерами	10%	один раз в квартал
		Разработка и реализация программ итоговой государственной аттестации, в том числе демонстрационного экзамена	11%	один раз в квартал
		Разработка и реализация программ дополнительного образования	11%	один раз в квартал
		Руководство методической деятельностью ЦК (при наличии утвержденного плана и предоставленного протокола	11%	один раз в квартал
Эффективность управленческой деятельности				
	Эффективность управленческой деятельности	- своевременном исполнении контрольных функций;	10%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
12.Заместитель директора по учебно-производственной работе			до 302%	
Качество выполнения Учреждением государственного задания				
12.1.	Уровень выполнения контрольных цифр приема	100% Менее 100%	40%	ежегодно
12.2.	Сохранность контингента	100% 95-99,9% Менее 100%	20% 10% 0%	один раз в квартал
12.3.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	10% 0%	один раз в квартал

		качественная успеваемость обучающихся: 50% и более менее 40 %	10% 0%	один раз в квартал
12.4.	Обеспечение интеграции образовательных программ общего, среднего профессионального образования (реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола»)		16%	ежегодно
12.5.	Реализация с предприятиями реального сектора экономики совместных образовательных проектов	5 проектов и более 2-4 проекта 1 проект	11% 6% 3%	один раз в квартал
12.6.	Организация методической работы	Разработка и реализация инновационных образовательных программ совместно с социальными партнерами	10%	один раз в квартал
		Разработка и реализация программ итоговой государственной аттестации, в том числе демонстрационного экзамена	11%	
		Разработка и реализация программ дополнительного образования	11%	
12.7.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям повышенным разрядом (выше 2-го разряда), в рамках социального партнерства, от общего количества выпускников	более 15% 5-15% менее 5%	5% 3% 0%	ежегодно
12.8.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям от общего количества выпускников	100%-95% Менее 95	10% 0%	ежегодно
Качество выполнения Учреждением целевых индикаторов государственной программы «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»				
12.9.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 95% и более 50%-94% менее 50 %	40% 30% 10%	один раз в год
Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи				

12. 10.	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: - призер - победитель за каждое мероприятие областного уровня: - призер - победитель	10% 15% 6% 10%	один раз в квартал
Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению				
12. 11.	Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению	Более 80 % 41%-79% 20%-40% Менее 20	20% 10% 4% 0%	один раз в квартал
Информационная активность Учреждения				
12. 12.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет колледжа у обучающихся, родителей и общественности	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал
		Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа 2 – более Менее 2	2% 0%	один раз в квартал
		Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации 2 – более Менее 2	3% 0%	один раз в квартал
Обеспечение условий для производительного качественного труда, сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала				
12. 13.	Обеспечение условий по прохождению стажировок преподавателей в условиях реального производства	Удельный вес педагогов, прошедших стажировку -90-100% -80-89% -менее 80%	10% 5% 0%	один раз в год
12. 14.	Улучшение условий и охраны труда	отсутствие травматизма, организация работы технической комиссии	10%	один раз в квартал
Эффективность управленческой деятельности				
12. 15.	Эффективность управленческой деятельности	- своевременном исполнении контрольных функций;	10%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
13. Заместитель директора по воспитательной работе			до 240%	
13.1.	Сохранность контингента	100% 95-99,9% Менее 100%	25% 10% 0%	семестр
13.2.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в год

13.4.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения (отсутствие правонарушений со стороны обучающихся)	20%	один раз в квартал
13.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, их адаптации и социализации	За каждое мероприятие, оформленное методически	10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал
13.6.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	0-5 мероприятий 6-10 мероприятий	10% 15%	один раз в квартал
13.7.	Подготовка победителей и призеров (методическая помощь в подготовке) областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5% 8% 2% 6% (не более 50 %)	один раз в квартал
13.8.	Информационная активность учреждения	Освещение деятельности колледжа на сайте министерства	14%	один раз в квартал
		Освещение деятельности колледжа в СМИ	5%	
		Освещение деятельности колледжа на сайте колледжа (3 и более)	2%	
13.9.	Участие в методической работе колледжа	Руководство проектом. Выступление на педагогических конференциях, семинарах и т.п. (не менее 3 выступлений)	10%	один раз в квартал
		Разработка и реализация инновационных образовательных программ совместно с социальными партнерами 0-3 программы более 3 программ	10%	
13.10.	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие, оформленное методически	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в семестр

13.11.	Проведение аттестации педагогических работников (по направлению деятельности)	Удельный вес аттестованных педагогов: - 90%-100% - 80%-89% - менее 80%	5% 2% 0%	один раз в квартал
13.12.	Повышение квалификации педагогических работников прошедших повышение квалификации в объеме не менее 72 часов	Удельный вес педагогов, прошедших повышение квалификации: - 90%-100% - 80%-89% - менее 80%	4% 2% 0%	один раз в квартал
13.13.	Эффективность управленческой деятельности	- своевременном исполнении контрольных функций;	5%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5%	один раз в квартал
14. Главный бухгалтер			до 240%	
14.1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя колледжа	30%	один раз в квартал
14.2.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов,сборов	На основании актов сверки	40%	один раз в квартал
14.3.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств, достижение целевых показателей мероприятий по содействию развития конкуренции на территории Новосибирской области (постановление Губернатора Новосибирской области от 15.06.2016 № 143 «Об утверждении «Дорожной карты»)	отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства образования Новосибирской области и руководителя колледжа	15 %	один раз в квартал
14.4.	Обеспечение средней заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения на уровне 100 % к средней заработной плате в Новосибирской области	Соответствует заданному уровню	20%	один раз в квартал
14.5.	Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологической продукции, закупка оборудования в рамках обеспечения своевременного выполнения мероприятий государственных программ	5 % и более от общего объема закупок	20%	один раз в квартал

14.6.	Качество ведения бухгалтерского учета	осуществление внутреннего контроля: -обеспечение сохранности бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	40%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	15%	
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя: -работа с юридическими лицами; -работа с физическими лицами	15%	
14.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения и вышестоящих инстанций	10 %	один раз в квартал
		Своевременное исполнение контрольных функций	10%	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	
		Правильное ведение деловой документации	15 %	
15. Заведующий учебно-производственными мастерскими			До 150%	
15.1.	Обеспечение исправности, поддержание работоспособности оборудования УПМ, рационального использования оборудования, энергетических и материальных ресурсов с целью организация безаварийного функционирования УПМ, развития МТБ мастерских обеспечение соблюдения санитарно- гигиенических норм, ТБ, ОТ	Отсутствие поломок, оперативный ремонт, недопущение простоя оборудования во время практических занятий, учебных практик	40%	один раз в квартал
15.2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	8% 0%	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более менее 40 %	8% 0%	один раз в квартал
15.3.	Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами по развитию материально-технической базы учебно-производственных мастерских	новый договор, план совместной деятельности	10% (независимо от количества)	один раз в квартал

15.4.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям повышенным разрядом (выше 2-го разряда), в рамках социального партнерства, от общего количества выпускников	более 15% 5-15% менее 5%	8% 5% 0%	один раз в год
15.5.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям от общего количества выпускников	100%-95% Менее 95	10% 0%	один раз в год
15.6.	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: - призер - победитель за каждое мероприятие областного уровня: - призер - победитель	8% 4% 8% 4%	один раз в семестр
15.7.	Соблюдение правил охраны и условий труда	отсутствие травматизма	10%	один раз в квартал
15.8.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	10%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; правильном ведении деловой документации	10%	один раз в квартал
		- своевременном исполнении контрольных функций;	10%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
16. Заведующий отделением дополнительного профессионального образования			до 150%	
16.1.	Выполнение приказа о контрольных цифрах приема по ДПО	100% 0 %	30% 0%	один раз в год
16.2.	Организация взаимодействия с работодателями	За каждый заключенный договор	5% (не более 20%)	один раз в квартал
16.3.	Работа по практико-ориентированному и (или) целевому обучению	за каждый заключенный договор	2%(не более 10%)	один раз в семестр
16.4.	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение совместных программ с работодателями (сетевое взаимодействие)	10%	один раз в квартал

		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа в колледже (оформленная в соответствие с требованиями и подтвержденными результатами)	10%	один раз в квартал
		наличие печатных публикаций, авторских рецензированных методических разработок, применяемых в образовательном процессе	2% за каждую (не более 6%)	один раз в квартал
16.5.	Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности по информированию обучающихся (персональный сайт, блог и т.д.)	Ведение блога, персонального сайта ежемесячно; привлечение обучающихся для общения на данном Интернет-ресурсе; частота обращения обучающихся к имеющемуся интернет-ресурсу	10%	один раз в квартал
16.6.	Выступление на семинарах, конференциях, педагогических и методических советах	За каждое мероприятие: - на уровне колледжа -на областном уровне (оформленное методически)	2% за каждое (не более 4%) 3% за каждое (не более 6%)	один раз в квартал
16.7.	Качественный контроль за ведением журналов занятий по отделу	Своевременная проверка журналов не менее 1 раза в месяц	3%	один раз в квартал
16.8.	Качественный контроль за ведением журналов инструктажей по отделу	Отсутствие замечаний руководителя и проверяющих	3%	один раз в квартал
16.9.	Информационная активность учреждения	Освещение деятельности колледжа на сайте министерства	4%	один раз в квартал
		Освещение деятельности колледжа в СМИ	2%	один раз в квартал
		Освещение деятельности колледжа на сайте колледжа (3 и более)	2%	один раз в квартал
16.10.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации, правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций, отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10%	один раз в квартал
17. Заведующий отделом по воспитательной работе			до 260%	

17.1.	Качественная организация работы по воспитательной деятельности	Обеспечение участия во всех программах, мероприятиях совместных с учредителем, социальными партнерами по всем направлениям воспитательной работы 100-80% выполнения 60-79% Менее 60%	25% 15% 0%	один раз в квартал
17.2.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в год
17.3.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения (отсутствие правонарушений со стороны обучающихся)	20%	один раз в квартал
17.4.	Организация результативной работы в области воспитательной, культурно-массовой деятельности учреждения	Охват обучающихся мероприятиями во внеурочное время культурно-воспитательными мероприятиями 70-100% 40-69% менее 40%	30% 25 % 0 %	один раз в квартал
		Обеспечение качественной работы семинара классных руководителей, кураторов, совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах и т.д	за каждое оформленное соответствующим образом мероприятие семинара кураторов, сопровождающееся аналитической запиской 5% (не более 15%)	один раз в квартал
		Взаимодействие с внешними структурами для обогащения содержания воспитательной деятельности	20%	один раз в квартал
		Участие в тематических семинарах в целях развития профессиональных компетенций	20%	один раз в квартал
17.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, их адаптации и социализации	За каждое мероприятие, оформленное методически	10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал

17.6.	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня:		один раз в квартал
		подготовка участников	5%	
		подготовка призеров	10%	
		подготовка победителей	15%	
		за каждое мероприятие областного уровня:		
		подготовка участников	5%	
		подготовка призеров	10%	
		подготовка победителей	15%	
		за каждое мероприятие уровня учреждения:		
подготовка участников	5%			
подготовка призеров	10%			
подготовка победителей	15%			
17.7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
		- выполнении индивидуального плана работы;	10%	
		- своевременного предоставления запрашиваемой информации;	10%	
		- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10%	
18. Заведующий научно-методическим отделом			до 300%	
18.1.	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах и иных мероприятиях, методическая помощь в подготовке обучающихся и сотрудников к конкурсам и олимпиадам различного уровня	за каждое мероприятие	15% (не более 30%)	один раз в квартал
18.2.	Организация, проведение и оказание методической помощи при проведении исследований и процедур, подтверждающих соответствие ведения образовательной деятельности	за каждое мероприятие	15% (не более 45%)	один раз в квартал
18.3.	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие	15% (но не более 45%)	один раз в квартал
18.4.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий	За каждый оформленный анализ с отметкой проводившего	5% (не более 15%)	один раз в квартал
18.5.	Наставничество (работа с молодыми преподавателями, с предоставлением отчета)	Индивидуальная адресная помощь	5% (не более 10%)	один раз в квартал

18.6.	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, конкурсов для педагогических работников. Подготовка выступлений на мероприятия различного уровня.	За каждое мероприятие	10% (не более 30%)	один раз в квартал
18.7.	Участие в научно-методической работе колледжа	Руководство проектом. Разработка, организация и методическое сопровождение мероприятий на уровне колледжа, на областном, всероссийском и международном уровне	За каждое мероприятие 10% (не более 30%)	один раз в квартал
		Разработка и реализация инновационных образовательных программ совместно с социальными партнерами	За каждое мероприятие 10% (не более 30%)	один раз в квартал
		Разработка учебно-методических комплексов, оценочных средств и их экспертиза	За каждое мероприятие 10% (не более 20%)	один раз в квартал
		Разработка локально-нормативной документации учреждения	За каждое мероприятие 5% (не более 15%)	один раз в квартал
18.8.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
19. Заведующий учебной частью			до 150%	
19.1.	Сохранность контингента	95 - 100% менее 95%	15% 0%	один раз в квартал
19.2.	Обеспечение высокого уровня ритмичности организации учебного процесса	Исполнение графика учебного процесса	15%	один раз в квартал
19.3.	Организация, координация и контроль учебной работы преподавателей по выполнению учебных планов и программ	Соответствие выданных часов учебным планам и программам	30%	один раз в квартал
19.4.	Качественный контроль за проведением учебных занятий, лабораторных и практических работ, экзаменов, факультативных	Отсутствие замечаний, наличие справок по итогам контроля	30%	один раз в квартал

	занятий, консультаций курсового и дипломного проектирования			
19.5.	Соблюдение графика учебного процесса	Отсутствие ошибок и замечаний, срывов учебного процесса из-за некорректного расписания занятий	15%	один раз в квартал
19.6.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	5%	один раз в квартал
19.7.	Подготовка и внесение предложений по совершенствованию организации учебного процесса	Инициатива, участие в методической работе учреждения, в повышении профессионального уровня преподавателей	10%	один раз в квартал
19.8.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
20. Заведующий отделом информационных технологий			до 150%	
20.1.	Организация информационного обеспечения учебно- воспитательного процесса в учреждении	обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и интернет-ресурсов	30%	один раз в квартал
20.2.	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения, на медиа- ресурсах министерства, в средствах массовой информации	поддержание актуальности новостной ленты	20%	один раз в квартал
		обновление информации об учреждении на сайтах информационно-справочной направленности	20%	один раз в квартал
20.3.	Обеспечение функционирования официального сайта учреждения, в соответствии с текущими требованиями	отсутствие технических неисправностей (по вине отдела информационных технологий), своевременное проведение профилактических работ	20%	один раз в квартал
		своевременное оформление документов на ремонт и модернизацию серверного оборудования	10%	один раз в квартал
		анализ актуальности программного обеспечения, оформление документации на апгрейд соответствующего ПО	10%	один раз в квартал

20.4.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий, связанных с необходимостью ИТ сопровождения	Отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	20%	один раз в квартал
20.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	20%	один раз в квартал
21. Заведующий отделением			до 200%	
21.1.	Сохранность контингента на отделении по каждой специальности (профессии)	При наличии результатов работы внутриколледжного контроля 100% 95%-99,9% менее 95%	20% 10% 0%	один раз в семестр
21.2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля, аттестаций, демоэкзамена и исследований разного уровня)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	10% 0%	один раз в семестр
		Качественная успеваемость обучающихся: -50% и более - менее 50%	10% 0%	
21.3.	Организация и проведение мероприятий на отделении (согласно плана воспитательной работы отделения и колледжа)	за каждое воспитательное и профилактическое мероприятие	5% (но не более 10%)	один раз в квартал
		за каждое мероприятие по профориентации	5% (но не более 10%)	
21.4.	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	5%(не более 10%)	один раз в квартал
21.5.	Работа по практико-ориентированному обучению	за каждый заключенный договор	2%(не более 10%)	один раз в квартал
21.6.	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение совместных программ с работодателями (сетевое взаимодействие)	5%	один раз в семестр
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа в колледже (оформленная в соответствии с требованиями и подтвержденными результатами)	5%	
		наличие ОПОП размещенного на сайте колледжа	2% (за каждую, но не более 10%)	

21.7.	Участие в методической работе колледжа	Руководство проектом. Выступление на педагогических конференциях, семинарах и т.п.	5% (не более 10%)	один раз в квартал
		Разработка и реализация инновационных образовательных программ совместно с социальными партнерами	10% (не более 20%)	
21.8.	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства студентов и педагогов из списка Министерства просвещения РФ	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5% 10%	один раз в квартал
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5% 10% (всего не более 20%)	
21.9.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (профессии)	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 95% и более 50%-94% менее 50 %	10% 5% 0%	один раз в год
		Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению Более 80 % 41%-79% 20%-40% Менее 20	10% 5% 3% 0%	один раз в год
		Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников)	более 10% 5%-10% менее 5%	один раз в год
	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	один раз в квартал
22. Заведующий службой безопасности и административно-хозяйственной работы			до 150%	
22.1.	Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного	отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению	5%	один раз в квартал

	процесса	антитеррористической защищенности		
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований по ГО и ЧС	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований по охране труда	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению контрольно-пропускного режима, отсутствия несанкционированных проходов (проездов)	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению обучения по охране труда, пожарно-техническому минимуму, гражданской обороне	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований по мобилизационной готовности	5%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по содержанию и эксплуатации зданий и сооружений, по содержанию территорий колледжа	5%	один раз в квартал
22.2.	Организация работы по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций, по противопожарной безопасности, по мобилизационной готовности, предупреждению производственного травматизма, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины.	разработка локальных актов и нормативно-правовой документации по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму, мобилизационной готовности, охраны труда, их реализация и контроль	5%	один раз в квартал
		организация ,и качественное проведение практических мероприятий по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму, мобилизационной готовности, охране труда	10%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму,	5%	один раз в квартал

		мобилизацион-ной готовности, охраны труда		
22.3.	Обеспечение экономного расходования топливно-энергетических ресурсов	Наличие и реализация плана по организации и проведению эффективных мероприятий по экономии всех потребляемых ресурсов	10%	один раз в квартал
		Наличие экономии потребления тепловой, электрической энергии и воды, сточных вод	10%	один раз в квартал
22.4.	Высокое качество подготовки и проведения закупки товаров и выполнения работ, достижение целевых показателей мероприятий по содействию развития конкуренции на территории Новосибирской области (постановление Губернатора Новосибирской области от 15.06.2016 № 143 «Об утверждении «Дорожной карты»))	Выполнение соответствующих показателей в совокупном годовом объеме закупок в соответствии с требованиями Федерального закона № 44-ФЗ	10%	один раз в квартал
		Правильность оформления технического задания и контрактных отношений	5%	один раз в квартал
		Анализ выполняемых работ подрядчиками и своевременной поставкой ТМЦ	5%	один раз в квартал
22.5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий и оборудования	-наличие перспективного плана капитального ремонта зданий, плана текущего ремонта объектов, годовых планов ремонтов, плана приобретения и обновления имущества и его четкое выполнение;	5%	один раз в квартал
22.6.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения, наличие приказов, планов, инструкций, журналов, проведение инструктажей	5%	один раз в квартал
22.7.	Озеленение и благоустройство прилегающей территории к зданию	Разработка плана благоустройства территории и его четкое выполнение	5%	один раз в квартал
22.8.	Обеспечение доступности зданий для инвалидов.	Выполнение мероприятий по обеспечению доступности объектов колледжа для инвалидов	5%	один раз в квартал
22.9.	Эффективность управленческой деятельности	Назначается при: исполнительской дисциплине	10%	один раз в квартал
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	10%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации в министерства и ведомства	10%	один раз в квартал
23. Заведующий отделом ГО и ЧС			до 365%	
23.1.	Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований в области ГО и ЧС	20%	один раз в квартал

		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований по охране труда	20%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению подготовки работников в области гражданской обороны, обучения по охране труда	20%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению выполнения требований по мобилизационной готовности	10%	один раз в квартал
23.2.	Организация работы в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций, мобилизационной готовности, предупреждения производственного травматизма.	разработка локальных актов и нормативно-правовой документации по вопросам ГО и ЧС, мобилизационной готовности, охраны труда, их реализация и контроль	45%	один раз в квартал
		организация и качественное проведение практических мероприятий по вопросам ГО и ЧС, мобилизационной готовности, охраны труда, полнота привлечения работников и обучающихся (наличие приказа, планов, справок, отчетов)	45%	один раз в квартал
		организация подготовки работников в области ГО по утвержденным программам.	25%	один раз в квартал
		контроль и координация работы по совершенствованию учебно-материальной базы курса «ОБЖ»	20%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	30%	один раз в квартал
23.3.	Контроль обеспечения сохранения жизни, здоровья работников и обучающихся, обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса	поддержание в состоянии постоянной готовности систем управления, оповещения и связи	20%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя при проведении инструктажей и внутренних проверок	20%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и замечаний руководителя по обеспечению безопасного использования оборудования	10%	один раз в квартал
		своевременного проведения периодического медосмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, санитарно-гигиенического обучения, профпрививок	20%	один раз в квартал

23.4.	Эффективность управленческой деятельности	Назначается при: - исполнительской дисциплине	20%	один раз в квартал
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя колледжа;	20%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации.	20%	один раз в квартал
24. Заведующий столовой			До 150%	
24.1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	- соблюдение технологии приготовления пищи	15%	один раз в квартал
		- качество и разнообразие блюд	15%	
		- соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции - соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	15% 15%	один раз в квартал
24.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов и руководителя учреждения	30%	один раз в квартал
24.3.	Работа с поставщиками и заказчиками	своевременное заключение договоров и оформление документов учета	20%	один раз в квартал
24.4.	Отсутствие недостатков и излишеств по итогам инвентаризации товарно-материальных ценностей	предоставление отчета по итогам инвентаризации	10%	один раз в квартал
24.5.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения, соблюдение трудовой дисциплины;; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
Учебно-вспомогательный персонал				
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
25. Секретарь учебной части			до 100 %	
25.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20%	один раз в квартал
		своевременность доведения информации до адресатов	10 %	один раз в квартал

25.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение сведений в базы данных	20 %	один раз в квартал
25.3.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга	Правильность заполнения учебных журналов	10%	один раз в квартал
		Контроль за своевременным предоставлением зачетных и экзаменационных ведомостей	10 %	один раз в квартал
25.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	один раз в квартал
26. Диспетчер образовательного учреждения			до 100 %	
26.1.	Соблюдение графика учебного процесса	Отсутствие ошибок и замечаний, срывов учебного процесса из-за некорректного расписания занятий	10%	один раз в квартал
		Своевременность и обоснованность замен	5%	один раз в квартал
		Своевременное регулирование занятости аудиторий колледжа	5%	один раз в квартал
26.2.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга выполнения учебного плана	Правильность заполнения учебных журналов	15%	один раз в квартал
		Своевременное и качественное (ежемесячное) осуществление контроля выдачи учебных часов преподавателями	15%	один раз в квартал
		Соблюдение режима учебного процесса	5%	один раз в квартал
26.3.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Работа по совершенствованию расписания занятий	10%	один раз в квартал
		Качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	5%	один раз в квартал
26.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников	30%	один раз в квартал

		образовательного процесса		
27. Секретарь руководителя			до 100%	
27.1.	Обеспечение высокого уровня организации работы приемной директора	отсутствие нарушений, недостатков, выявленных при работе	25%	один раз в месяц
27.2.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	25 %	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	20 %	один раз в месяц
27.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал

Специалисты и служащие

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
28. Контрактный управляющий			До 200%	
28.1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя колледжа	30%	один раз в квартал
28.2.	Своевременность размещения плана закупок, плана графика и внесение в них изменений	отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя колледжа	30%	один раз в квартал
28.3.	Составление обоснование и технической документации	отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя колледжа	30%	один раз в квартал
28.4.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя колледжа	30%	один раз в квартал
28.5.	Осуществление подготовки и размещение в информационной системе документации о закупках	отсутствие замечаний	20%	один раз в квартал
28.6.	Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и	5% и более	10%	один раз в квартал

	высокотехнологической продукции не менее 5% от общего объема закупок			
28.7.	Эффективность трудовой деятельности до 50%	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - соблюдение трудовой дисциплины; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
29. Заведующий хозяйством			до 150%	
29.1.	Обеспечение экономного расходования топливно-энергетических ресурсов	Наличие и реализация плана по организации и проведению эффективных мероприятий по экономии всех потребляемых ресурсов	10%	один раз в квартал
		Наличие экономии потребления тепловой, электрической энергии и воды, сточных вод	10%	один раз в квартал
29.2.	Высокое качество подготовки и проведения закупки товаров и выполнения работ, достижение целевых показателей мероприятий по содействию развития конкуренции на территории Новосибирской области (постановление Губернатора Новосибирской области от 15.06.2016 № 143 «Об утверждении «Дорожной карты»)	Выполнение соответствующих показателей в совокупном годовом объеме закупок в соответствии с требованиями Федерального закона № 44-ФЗ	15%	один раз в квартал
		Правильность оформления технического задания и контрактных отношений	15%	
		Анализ выполняемых работ подрядчиками и своевременной поставкой ТМЦ	10%	
29.3.	Представление отчетности в министерства и ведомства	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	5%	один раз в квартал
		Правильное ведение деловой документации.	5%	
29.4.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и оборудования	-своевременный учет материальных ценностей;	5%	один раз в квартал
		-наличие плана приобретения и обновления имущества и его четкое выполнение;	5%	
		-ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей;	5%	
		-бесперебойная организация деятельности техперсонала	5%	
29.5.	Обеспечение санитарно-	Отсутствие замечаний и	5%	один раз в

	гигиенических условий в помещениях учреждения	предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства		квартал
29.6.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения, наличие приказов, проведение инструктажей	10%	один раз в квартал
29.7.	Озеленение и благоустройство прилегающей территории к зданию	Разработка плана благоустройства территории и его четкое выполнение	5%	один раз в квартал
29.8.	Безаварийная эксплуатация оборудования	Организация и проведение эффективных мероприятий по профилактике аварийных ситуаций (отсутствие аварийных ситуаций)	10%	один раз в квартал
29.10	Эффективность управленческой деятельности	-отсутствие замечаний к обслуживающему персоналу со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
		-своевременное и качественное выполнение заявок по обслуживанию кабинетов и мастерских	10%	
		- своевременное исполнение контрольных функций.	10%	
30. Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)			до 100%	
30.1.	Участие в мероприятиях по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)	своевременное обследование объекта (территории) на предмет определения его антитеррористической защищенности.	10%	один раз в квартал
		своевременное оформление акт обследования и категорирования объекта (территории)	10%	один раз в квартал
		осуществление работы по актуализации паспорта безопасности объекта (территории).	10%	один раз в квартал
		своевременное проведение инструктажей и тренировочных занятий с работниками объекта (территории) по способам защиты и действиям в условиях угрозы совершения или в случае совершения террористического акта.	20%	один раз в квартал
30.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	10%	один раз в квартал
		качественный прием и своевременная отправка информации по электронной почте	10%	один раз в квартал
30.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений,	10%	один раз в квартал

		заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	10%	один раз в квартал
		- своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
31. Специалист по кадрам, специалист по мобилизационной работе, воинскому учету и бронированию			До 100%	
31.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие нарушений и недостатков, в том числе выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства, проверок ведения воинского учета и бронирования граждан	30%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	20%	один раз в квартал
31.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	10%	один раз в квартал
		качественный прием и своевременная отправка информации по электронной почте	10%	
31.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	10%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	10%	один раз в квартал
		- своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
32. Документовед			до 100%	
32.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20%	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	10%	один раз в квартал
32.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественный прием и отправка информации по электронной почте	20%	один раз в квартал
32.3.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга	Контроль за своевременным исполнением сотрудниками колледжа приказов и	10%	один раз в квартал

		распоряжений директора		
32.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	20%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	10%	один раз в квартал
		- правильном ведении деловой документации;	10%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
33. Специалист по охране труда			до 100%	
33.1.	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	10%	один раз в квартал
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	10%	один раз в год
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты (разработка нормативов, списков и т.п.)	10%	один раз в год
33.2.	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	10%	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	10%	один раз в год
		проведение практических занятий с работниками колледжа	5% (за каждое, не более 30%)	один раз в год
33.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	20%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;		
		- правильном ведении деловой документации;		
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
34. Бухгалтер ведущий, Бухгалтер			до 100%	

34.1.	Качественная и своевременная обработка первичных документов	назначается при своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	20%	один раз в квартал
34.2.	Качественное использование автоматизированных программ при выполнении должностных обязанностей	внесение предложений по улучшению работы программного обеспечения	5 %	один раз в квартал
34.3.	Качественное планирование и анализ работы согласно функциональным обязанностям	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	15%	один раз в квартал
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	назначается по результатам проведения инвентаризаций	10 %	один раз в квартал
34.4.	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам	наличие согласованных актов сверки	20 %	один раз в квартал
34.5.	Своевременное и качественное ознакомление сотрудников колледжа с информацией и локальными нормативными актами в соответствии со своими функциональными обязанностями	наличие зафиксированной оценки работы от участников образовательного процесса	5 %	один раз в квартал
34.6.	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам заработной платы	отсутствие служебных записок, письменных обращений	5%	один раз в квартал
34.7.	Выполнение дополнительно порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	20%	один раз в квартал
35. Ведущий юрист-консульт, Юрист-консульт			до 100%	
35.1.	Качественное правовое сопровождение деятельности учреждения, качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний, оперативное урегулирование правовых вопросов	20%	один раз в квартал
		своевременность заключения договоров	20%	один раз в квартал
35.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение сведений в базы данных официальных сайтов	10%	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	20%	один раз в квартал
35.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных	30%	один раз в квартал

		жалоб со стороны участников		
36. Системный администратор, инженер-программист, техник отдела информационных технологий			до 100%	
36.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	10%	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	10%	один раз в квартал
36.2.	Экономичное использование и расходование финансовых средств колледжа	Обеспечение ремонта и модернизации компьютерной техники, локальных сетей и оборудования при минимальных затратах с использованием собственного потенциала (без привлечения сторонних организаций)	20%	один раз в квартал
36.3.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в документы колледжа	20%	один раз в квартал
		качественный прием и своевременная отправка информации	20%	один раз в квартал
36.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения.	20%	один раз в квартал
37. Техник по обслуживанию и наладке технических средств обучения, средств связи и оповещения			до 100%	
37.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических средств обучения, средств связи и оповещения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	15%	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	15%	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	25%	один раз в квартал
37.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	10%	один раз в квартал
37.3.	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	5%	ежегодно
37.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов,	30%	один раз в квартал

		поручений, распоряжений, заданий директора учреждения		
38. Ведущий библиотекарь			до 140%	
38.1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	10%	один раз в квартал
		Обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	10%	один раз в квартал
		Организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	5% (за каждое, но не более 15%)	один раз в квартал
38.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	10%	один раз в квартал
38.3.	Методическая работа	Подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (занятий) и внеклассных мероприятий	5% (за каждое, но не более 15%)	один раз в квартал
		Участие в тематических семинарах для библиотекарей образовательных учреждения в целях развития профессиональных компетенций	5%	один раз в квартал
38.4.	Организация культурно-досуговой, учебно-воспитательной работы	Вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую деятельность	15%	один раз в квартал
38.5.	Информационная активность учреждения	- освещение деятельности колледжа: - на сайте министерства - на сайте колледжа	3% 2%	один раз в квартал
38.6.	Культурно-просветительская деятельность	Оформление информационных стендов и выставок	20%	один раз в квартал
38.7.	Взаимодействие с внешними структурами (музеи, библиотеки и т.п.)		10%	один раз в квартал
38.8.	Организация и руководство студенческим объединением		15%	
38.9.	Эффективность трудовой деятельности	Ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	10%	один раз в квартал
40. Хранитель музейных предметов			до 120%	

40.1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательной деятельности колледжа согласно Программы развития воспитательной работы и «дорожной карты»	Ведение работы по формированию и пополнению музейного фонда и обеспечения его сохранности	5%	один раз в квартал
		Ведение нормативной документации музейных реестров, картотек, книги учета музейных экспонатов	5%	один раз в квартал
		Освещение деятельности музея на официальном сайте колледжа, в СМИ	5%	один раз в квартал
40.2.	Культурно-просветительская деятельность	Организация и проведение воспитательных мероприятий со студентами: - экскурсии, тематические занятия, круглые столы, лектории, вебинары	20%	один раз в квартал
		Участие в конкурсах городского, областного, регионального уровня по музейному делу	5%	один раз в квартал
		Участие в создании новых, постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок	10%	один раз в квартал
		Включение студентов и педагогов в проектную деятельность путем применения мультимедийных средств музея	5%	один раз в квартал
40.3.	Научно-исследовательская деятельность	Изучение обучающимися истории колледжа, малой Родины, отечества на основе архивных данных, исторических экспонатов	5%	один раз в квартал
		Проведение интегрированных уроков совместно с преподавателями колледжа	10%	один раз в квартал
		Организация проектной деятельности на базе музейных фондов города и колледжа	5%	один раз в квартал
40.4.	Организационная деятельность по сопровождению учебно-воспитательных мероприятий	привлечение ветеранов труда колледжа к просветительской работе музея, сотрудничество с Советом музея, студенческим активом колледжа	5%	один раз в квартал
40.5.	Методическая работа	Подготовка тематических обзоров, выставок, экспозиций, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	10%	один раз в квартал
		Участие в работе методического объединения отдела воспитательной работы колледжа, сотрудничество с цикловыми комиссиями колледжа	5%	один раз в квартал

		Подготовка актива музея для проведения экскурсий и презентаций по разделам экспозиций музея	5%	один раз в квартал
40.6.	Развитие профессиональной компетенции	Участие в обучающих семинарах, курсах, круглых столах, совещаниях. Разработка и реализация проектов согласно Программы развития ВР колледжа и «дорожной карты»	10%	один раз в квартал
40.7.	Содействие самоопределению, самореализации, формированию активной гражданской позиции обучающихся колледжа	- создание и работа Совета музея (заседания, планирование и участие в мероприятиях) - создание лекторской группы музея (участие в классных часах, в мероприятиях колледжа) - вовлечение обучающихся в волонтерскую деятельность по поддержке ветеранов труда колледжа - посещение и оказание помощи ветеранам труда)	5% (за каждое, но не более 10%)	один раз в квартал
41. Комендант			100%	
41.1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима в общежитие	20%	один раз в квартал
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии, обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	20%	один раз в квартал
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	20%	один раз в квартал
41.2.	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	10%	один раз в квартал
41.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	10%	один раз в квартал
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	10%	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал

Рабочие				
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
42. Слесарь-сантехник, слесарь-электрик			До 90%	
42.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний к качеству и своевременности выполнения работ	30%	один раз в квартал
42.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20%	один раз в квартал
42.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	50%	один раз в год
42.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	10%	один раз в квартал
42.5.	Эффективность трудовой деятельности <i>(назначается руководителем структурного подразделения)</i>	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10%	один раз в квартал
43. Механик автотранспортного средства			до 100%	
43.1.	Обеспечение бесперебойной работы оборудования и транспортного средства	своевременное техническое обслуживание автомобилей	30%	один раз в квартал
		качественное проведение текущего ремонта автомобилей и оборудования гаража	20%	один раз в квартал
43.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	10%	один раз в квартал
43.4.	Сохранность материальных средств	Образцовое, опрятное содержание оборудования и инструментов	10%	один раз в квартал
		Сохранность материальной базы гаража, отсутствие поломок и простоев по вине материально-ответственных лиц	10%	
43.5.	Работа с поставщиками и заказчиками	своевременная подача заявок на приобретение материалов, заключение договоров и	10%	один раз в квартал

		оформление документов		
43.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
44. Водитель			до 90%	
44.1.	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	10 %	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	10 %	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	10 %	один раз в квартал
44.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	30 %	один раз в квартал
44.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	один раз в квартал
45. Кладовщик			до 60%	
45.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	20%	один раз в квартал
45.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	10%	один раз в квартал
45.3.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	10%	один раз в квартал
45.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	один раз в квартал
46. Грузчик, экспедитор, машинист по стирке белья, кастаньяша			до 60%	
46.1.	Качественное и своевременное выполнение	отсутствие нарушений	20%	один раз в квартал

	должностных обязанностей			
46.2.	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	20%	один раз в квартал
46.3.	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	10%	один раз в квартал
46.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
47. Уборщик служебных помещений, уборщик территорий			До 40%	
47.1.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	10%	один раз в квартал
47.2.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	10%	один раз в квартал
47.3.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10%	один раз в квартал
47.4.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10%	один раз в квартал
48. Гардеробщик			До 40%	
48.1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	10%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	10%	
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	10%	
48.2.	Эффективность трудовой деятельности	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
49. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			до 40%	
49.1.	Содержание в исправном состоянии оборудования	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемого, оборудования и механизмов	5%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	5%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	5%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	5%	
49.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	10%	один раз в квартал

49.3.	Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
50. Кладовщик столовой			до 100%	
50.1.	Своевременное обеспечение продуктами питания	При отсутствии нарушений по своевременному обеспечению продуктами отсутствуют	15%	один раз в квартал
50.2.	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	При отсутствии нарушений по соблюдению санитарных требований правил по хранению продуктов питания	10%	один раз в квартал
50.3.	Оформление документации на получение продуктов питания, соответствие сертификации.	При отсутствии нарушений по оформлению документации на получение продуктов и соответствие сертификации	20%	один раз в квартал
50.4.	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары.	При отсутствии нарушений санитарного состояния кладовых, овощехранилищ соблюдены	10%	один раз в квартал
50.5.	Контроль за исправностью холодильного оборудования.	Контроль за исправностью холодильного оборудования	5%	один раз в квартал
50.6.	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	При отсутствии нарушений по соблюдению норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности	30%	один раз в квартал
50.7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал
51. Повар			до 100%	
51.1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи	20%	один раз в квартал
		качество и разнообразие блюд	10%	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции,	10%	один раз в квартал
		соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	20%	один раз в квартал
		своевременная подача блюд в соответствии с требованиями СанПиН	20%	один раз в квартал
51.2.	Обеспечение условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов и руководителя учреждения	10%	один раз в квартал
51.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения		один раз в квартал

		поручений, заданий руководителя; - ведение документации; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - отсутствии обоснованных жалоб.	10%	
52. Мойщик посуды			до 60%	
52.1.	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	10%	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	10%	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	10%	один раз в квартал
52.2.	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	10%	один раз в квартал
52.3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	10%	один раз в квартал
52.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%	один раз в квартал

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

5.2. Размеры должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

5.3.4. Учреждения, находящиеся в ведении министерства, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

5.4. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, ректор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников

учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6. Размеры должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

5.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями настоящего Положения.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Выполнение руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя Учреждения принимается министром, заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

При наличии двух и более оснований доплаты руководителю, заместителям руководителя Учреждения осуществляются за каждую их них.

4.18. Руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 4.1 настоящего Положения. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем Положении, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - в соответствии с пунктами 4.1 - 4.14 настоящего Положения.

4.19. Надбавка руководителю Учреждения, заместителям руководителя устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителю определяется правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителя определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности в соответствии с пунктом 4.1.6.3 Отраслевого соглашения и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.1 настоящего Положения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.2 настоящего Положения на условиях и в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

4.20. Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителю в размере, определенном пунктом 4.5 настоящего Положения.

4.21. Конкретные размеры надбавок руководителю Учреждения за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, перечисленные в пункте 4.6 настоящего Положения,

определяются правовым актом министерства и устанавливаются на основании заявления руководителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.22. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с пунктами 4.5 - 4.9 настоящего Положения.

4.23. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителю Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются (частично не начисляются) руководителю Учреждения в случаях:

- ✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам Учреждения;

- ✓ необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

- ✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже МРОТ или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.9 настоящего Положения);

- ✓ наличие на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения не начисляются (частично не начисляются) начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.18. Комиссия не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения, которые устанавливаются приказом Министерства.

5.19. Стимулирующая выплата вновь назначенному руководителю устанавливается на основании оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения за предыдущий период.

5.20. В случае увольнения руководителя в первом месяце очередного периода до заседания Комиссии стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения выплачивается в размере, установленном на предыдущий период.

5.21. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливаются приказом Министерства, на основании предложений Комиссии, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения. Размер премии руководителю Учреждения определяет министр.

5.22. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливаются приказом Министерства, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

5.23. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда,

установленной настоящим Положением.

5.25. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя*, его заместителей*, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителем, заместителями руководителя учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

VII. Особенности оплаты труда преподавателей

7.1. Преподавателям Учреждения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

7.2. Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Размер ставки заработной платы преподавателей:

- устанавливается по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в размере, указанном в пункте 2.5.4. Приложения № 3 к Отрасловому соглашению (Отраслевое тарифное соглашение);

- является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 и пунктом 2.4.2 Приложения № 2 к Отрасловому соглашению (Условия режима труда педагогических работников и иных работников).

7.3. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.4. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

7.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.7 приложения № 2 к Отрасловому соглашению.

7.6. При определении учебной нагрузки преподавателям учитываются условия пункта 1.5.4 приложения № 3 к Отрасловому соглашению (Тарифное соглашение). Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 7.9 настоящего Положения.

7.8. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

7.9. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

7.10. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день наступления временной нетрудоспособности, в день начала служебной командировки, учебных сборов, получения дополнительного профессионального образования и в день их окончания уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

7.12. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 7.9 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

7.13. В случае замещения временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 7.9 настоящего Положения, производится дополнительная оплата по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года при условии выполнения

преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 7.9 настоящего Положения.

7.14. За выполнение с письменного согласия преподавателей дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью в соответствии с пунктом 3.12.2 приложения № 3 к Отраслевому соглашению (Тарифное соглашение) производится дополнительная оплата:

- за проверку письменных работ (по отдельным предметам, контрольных работ заочного обучения, экзаменационных работ по отдельным предметам, курсовых проектов, индивидуальных проектов обучающихся в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения) - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета и вида работ, количества учебных часов;

- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника*;

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, - доплата устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

- за заведование учебно-опытными участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника (на период выполнения работ);

- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника;

За выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за внеурочную деятельность;

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;

- за преподавание пяти и более предметов (дисциплин, модулей, междисциплинарных курсов, учебных практик), за исключением производственной и преддипломной практик, государственной итоговой аттестации, экзамена по профессиональному модулю, экзамена по модулю, экзамена квалификационного и за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

7.15. Перечень гарантированных выплат, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей указан в пункте 3.12.2.1 приложения № 3 к Отраслевому соглашению (Тарифное соглашение). При этом, в соответствии с пунктом 3.13 приложения № 3 к Отраслевому соглашению (Тарифное соглашение) Учреждение вправе устанавливать в Положении о системе оплаты труда работников учреждения дополнительные перечни указанных гарантированных выплат.

** Доплата за классное руководство (кураторство) устанавливается из расчета более 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в группе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности.*

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Учреждение вправе производить доплату за классное руководство (кураторство) в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся в классе с определением конкретных порядка, условий и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

Доплата за классное руководство (кураторство) производится в увеличенном размере.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у

отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих в них учебные занятия (письмо Министерства просвещения РФ от 30 августа 2021 года № АБ-1389/05 «О направлении информации» пункты 7,8).

7.16. Преподавателям при проведении демонстрационного экзамена фактическое время отведенное нормами, установленными на федеральном уровне, дополнительно оплачивается по часовым ставкам.

7.17. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10 Отраслевого соглашения, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

При утверждении формы тарификационного списка педагогического персонала в Учреждении в целях учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, за основу берется унифицированная форма, предусмотренная приложением 1 к Методическим рекомендациям, утвержденным письмом Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 года № ВП-1992/02 в части выплат, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, утвержденной Отраслевым соглашением и приложениями к нему.

В случае, если у работника в течение учебного года, происходят изменения в гарантированной оплате труда в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

VIII. Заключительные положения

8.1. На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

8.2. Положение вступает в силу с «24» июня 2026 года и действует по «23» июня 2029 года включительно.

8.3. Данное положение может дополняться и изменяться при изменении законодательства и нормативно - правовых актов учредителя, а также по инициативе директора учреждения, первичной профсоюзной организации работников учреждения или иной инициативной группы работников учреждения.

8.4. Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор учреждения.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»**

Юридический адрес: ул. Боровая, д.101, г. Бердск, Новосибирская область, 633009,

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«БЕРДСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

УТВЕРЖДЕНО

общим собранием работников ГБПОУ НСО «БПК»

Протокол № 3 от «24» июня 2026 года

Подписан сторонами «24» июня 2026 года

Директор ГБПОУ НСО «БПК»



Устинова Р.К.

Уполномоченный представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБПОУ НСО «БПК»

/Прилепская Н.А.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Бердский политехнический колледж», сокращенное наименование ГБПОУ НСО «БПК» (далее - учреждение), в лице директора Устиновой Раисы Константиновны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны, и Работники ГБПОУ НСО «БПК», в лице представительного органа первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ НСО «БПК» (далее - Профсоюзная организация), с другой стороны, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Уставом колледжа, заключили настоящее Соглашение, (далее - Соглашение) о нижеследующем:

1. Организационные положения.

1.1. Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), иными нормативными актами, регулирующими вопросы охраны труда, Уставом учреждения, Коллективным договором учреждения на 2026 - 2029 годы.

1.2. Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в учреждении.

1.3. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников учреждения.

1.4. Работодатель издает приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований производственной санитарии, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; формирует органы и комиссии; рассматривает состояние указанных вопросов; заслушивает отчеты ответственных лиц и руководителей структурных подразделений; создает необходимые условия для работы членов комиссии по охране труда колледжа.

1.5. Профсоюзная организация в соответствии с планом работы, а также по инициативе работников колледжа заслушивает руководителей структурных подразделений, ответственных лиц о выполнении требований трудового законодательства в области охраны труда и настоящего Соглашения.

1.6. Работодатель и профсоюзная организация согласуют и координируют свою работу в указанных направлениях.

1.7. Не реже одного раза в год Работодатель и Профсоюзная организация отчитываются на конференции трудового коллектива о состоянии дел по охране труда и выполнении настоящего Соглашения.

1.8. Функции по охране труда со стороны администрации осуществляет заместитель директора по безопасности, специалист по охране труда

1.9. Функции по контролю выполнения Соглашения со стороны работников осуществляет комиссия по контролю выполнения Коллективного договора.

1.10. В целях поддержания микроклимата в рабочих помещениях и создания воздушной среды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, администрация своевременно проводит производственный контроль, в соответствии с утверждённым планом работы.

1.11. Работодатель:

- в плановом порядке осуществляет текущий и капитальный ремонт зданий и сооружений, помещений, инженерного оборудования, механизмов и электроустановок, электро-, водо- и теплосетей, вентиляционных и иных систем;
- обеспечивает работников необходимым инвентарем, спецодеждой, средствами защиты, санитарно-гигиеническими принадлежностями согласно действующим требованиям и нормативам;

- в соответствии со статьей 218 ТК РФ проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

- в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводит не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда.

2. Предупреждение несчастных случаев.

2.1. Работодатель не допускает использования помещений, лабораторий, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, распоряжениями Министерства образования Новосибирской области и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех подразделений колледжа требованиям охраны труда.

2.3. Работодатель ежегодно своим приказом назначает постоянно действующую комиссию, обеспечивающую экспертизу проектов, ремонтных и строительно-монтажных работ; приемку в эксплуатацию отремонтированных и вновь построенных зданий, сооружений, объектов, установок, коммуникаций и т.п.

2.4. Работодатель обязуется при планировании ремонтов, строительно-монтажных работ, в том числе на различных коммуникациях, установке нестандартного оборудования во всех структурных подразделениях колледжа, в соответствующие сметы закладывать расходы на мероприятия по охране труда, в том числе на пакет документации, обеспечивающий эксплуатацию объекта, включая сертификацию всех материалов, комплектующих, оборудования и коммуникаций.

2.5. Работодатель запрещает применение вредных или опасных веществ, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов или методик и средств метрологического, токсикологического и иного вида контроля.

2.6. В случае использования новых или не применяющихся ранее вредных или опасных веществ, до начала их применения администрация разрабатывает меры по охране труда, сохранению жизни и здоровья работников с согласованием в соответствующих органах государственного надзора и контроля.

3. Профилактика заболеваний и производственная санитария.

3.1. Работодатель содержит в надлежащем состоянии рабочие помещения, иные здания и сооружения, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и др. условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

3.2. Работодатель обеспечивает:

- проведение мероприятий по подготовке зданий, сооружений, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях;

- ремонт окон, дверей, тамбуров, лестничных пролетов, электроосветительного оборудования, запорной арматуры и т.п., а также постоянную уборку помещений;

- постоянную работу приточно-вытяжной вентиляции;

- работников необходимым инвентарем, спецодеждой, средствами защиты, санитарно-гигиеническим принадлежностями, в том числе оснащает помещения питьевой водой, туалетные комнаты - мылом, туалетной бумагой.

- на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде и коллективным договором.

3.3. При возникновении аварийных ситуаций администрация принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

4. Улучшение условий и охраны труда.

4.1. Работодатель осуществляет в плановом порядке текущий и капитальный ремонт зданий и сооружений, помещений, инженерного оборудования, механизмов и электроустановок, электро-, водо-, теплосетей и коммуникаций; вентиляционных и иных сетей.

4.2. Работодатель организует своевременный ремонт кровли здания колледжа, пострадавших от протечек.

4.3. Работодатель своевременно обеспечивает работников необходимым инвентарем, спецодеждой и обувью, а также индивидуальными средствами защиты, санитарно-гигиеническими и моющими средствами, медицинскими аптечками; организует приобретение, хранение, ремонт спецодежды и средств индивидуальной защиты работников, стирку, сушку спецодежды, обезвреживание средств индивидуальной защиты работников.

5. Защита окружающей среды.

5.1. Работодатель обязуется выполнять требования Федеральных законов в области охраны окружающей среды, проводить своевременную разработку проекта нормативов образования отходов и лимитов на их размещение и разработку проектов лома ПДВ.

5.2. Работодатель в соответствии с требованиями и нормативами экологической безопасности, техники безопасности осуществляет сбор, хранение, транспортировку и утилизацию вредных отходов, материалов и устройств.

6. Обучение и проверка знаний по охране труда.

6.1. Работодатель обеспечивает плановое обучение работников нормам и приемам безопасного ведения трудового процесса, проводит проверку знаний с соответствующим оформлением результатов проверки.

6.2. Работодатель своевременно организует обучение и проверку знаний по охране труда заместителя директора по безопасности и специалистов по охране труда.

7. Заключительные положения

7.1. Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, учрежденного на 2026-2029 годы.

7.2. Соглашение вступает в силу с «24» июня 2026 года и действует по «23» июня 2029 года включительно.

7.3. Данное соглашение может дополняться и изменяться при изменении законодательства и нормативно - правовых актов учредителя, а также по инициативе директора учреждения, первичной профсоюзной организации работников учреждения или иной инициативной группы работников учреждения.

7.4. Соглашение (его отдельные пункты) могут быть изменены в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор учреждения.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»**

Юридический адрес: ул. Боровая, д. 101, Новосибирская область, 633009

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ГБПОУ НСО «БПК», ПО КОТОРЫМ
ВЫДАЮТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ»**

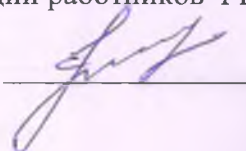
УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников ГБПОУ НСО «БПК»
Протокол № 3 от «24» июня 2026 года
Подписан сторонами «24» июня 2026 года

Директор ГБПОУ НСО «БПК»



Устинова Р.К.

Уполномоченный представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБПОУ НСО «БПК»

 /Прилепская Н.А./

Наименование профессии	Наименование СИЗ	Документ соответствия	Норма выдачи на год
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм х/б	ГОСТ 27575-87	1
	Спец обувь (прорезиненная)	ТУ 2590-004-00149564-98	1
	Рукавицы брез.или перчатки с полим.покрытием	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	4
	Куртка и брюки на утепляющ.прокладке	ГОСТ 25295-2003	1 на 2 года
	Сапоги кожаные утепленные	F196 Восток-Сервис	1 на 2,5 года
	Респиратор		1 до износа
Гардеробщик	Халат х/б	ГОСТ 25294-2003; ГОСТ 12.4.131-83	1
Уборщик территории	Костюм х/б	ГОСТ 27575-87	1
	Перчатки х/б	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	12
	Рукавицы комб.или перчатки с полим.покр.	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	6
	Плащ непромокаемый		1 на 3 года
	Куртка утепленная	ГОСТ 25295-2003	1 на 2 года
	Сапоги кож.утеплен.	F196 Восток-Сервис	1 на 2,5 года
Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ГОСТ 25294-2003; ГОСТ 12.4.131-83	1
	Сапоги резиновые	ТУ 2590-004-00149564-98	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	11
Водитель	Костюм х/б	ГОСТ 27575-87	дежурный
	Костюм из смешанных тканей		дежурный
	Перчатки х/б	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	6
Слесарь - электрик	Костюм х/б		1 на 9 мес.
	Ботинки кожаные	ГОСТ 12.4.187-89	1
	Рукавицы комб. или перчатки с полимер. покрытием	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	12
Преподаватель химии	Фартук прорезиненный	ГОСТ 12.4.029-76	1
	Халат х/б	ГОСТ 12.4.131-83	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	9
	Очки защитные	ГОСТ 12.4.013-97	До износа
Преподаватель спец. дисциплин: «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология машиностроения», «Учебный	Фартук прорезиненный	ГОСТ 12.4.029-76	1
	Костюм (халат) х/б	ГОСТ 27575-87	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	12
	Очки защитные	ГОСТ 12.4.013-97	1 до износа

<i>кондитерский и кулинарный цех», Сварочная мастерская, слесарная мастерская, электромонтажная мастерская.</i>			
<i>Кладовщик</i>	Халат х/б	ГОСТ 12.4.131-83	1
	Перчатки х/б	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	12
<i>Машинист по стирке белья</i>	Фартук прорезиненный	ГОСТ 12.4.029-76	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	9
	Халат х/б	ГОСТ 12.4.131-83	1
<i>Повар</i>	Халат х/б	ГОСТ 12.4.131-83	1
	Фартук прорезиненный	ГОСТ 12.4.029-76	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	9
<i>Механик</i>	Костюм х/б	ГОСТ 27575-87	12
	Костюм из смешанных тканей		дежурный
	Перчатки х/б	ГОСТ 12.4.124-83; ТУ 17-РСФСР-0300142-45-91	6
<i>Мойщик посуды</i>	Халат х/б	ГОСТ 12.4.131-83	1
	Фартук прорезиненный	ГОСТ 12.4.029-76	1
	Перчатки резиновые	ГОСТ 20010-93	9

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»**

Юридический адрес: ул. Боровая, д. 101, Новосибирская область, 633009

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ГБПОУ НСО «БПК», ПО КОТОРЫМ
БЕСПЛАТНО ВЫДАЮТСЯ СМЫВАЮЩИЕ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

УТВЕРЖЕНО
общим собранием работников ГБПОУ НСО «БПК»
Протокол № 3 от «24» июня 2026 года
Подписан сторонами «24» июня 2026 года

Директор ГБПОУ НСО «БПК»



Устинова Р.К.

Уполномоченный представитель работников
Председатель профсоюзной организации
работников ГБПОУ НСО «БПК»

Прилепская Н.А.

Бердск, 2026

№ пп	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик территории	№4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды. № 6 Ср-ва для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих). №7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения или воздействием пониженных температур, ветра Наружные работы(сезонно) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	100 мл 200 мл 200 г. или 250 мл жидкие моющ.ср-ва 100 мл
2	Водитель	№7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемы- ми загрязнениями	200 г. или 250 мл
3	Рабочий по комплексн. обслуживанию зданий	№2 Средства гидрофобного воздействия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) №7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы с водными растворами, водой, дез.средствами. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	100 мл 200 г. или 250 мл жидкие моющ.ср-ва
4	Слесарь- сантехник	№3 Средства комбинированного действия №8 твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства №9 Очищающие кремы, гели и пасты	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ. Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями:масла, смазки. Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями:масла, смазки	100 мл 300 г мыло или 500 мл жидкие моющ.ср-ва 200 мл
5	Уборщик служебных помещений	№2 Средства гидрофобного воздействия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) №7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы с водными растворами, водой, дез.средствами. Работы, связанные с легкосмываемы- ми загрязнениями.	100 мл 200 г. или 250 мл

6	Слесарь-электрик	№2 Средства гидрофобного воздействия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) №7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы с водными растворами, водой, дез.средствами. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	100 мл 200 г. или 250 мл жидкие моющ.ср-ва
7	Гардеробщик	№7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. или 250 мл жидкие моющ.ср-ва
8	Преподаватель химии	№7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. или 250 мл
9	Преподаватель спец. дисциплин «Техн. обслуж. и ремонт автом транспорта», «технология машиностроения», «Учебный кондитерский и и кулинарный цеха», Сварочная мастерская, Слесарная мастерская, Электромонтажная мастерская	№3 Средства комбинированного действия. №8 твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями:масла, смазки.	100 мл 300 г мыло или 500 мл жидкие моющ.ср-ва
10	Кладовщик	№7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. или 250 мл

СТАНДАРТ

безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

1. Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Стандарт распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению № 1 к настоящему приказу (далее - Типовые нормы).

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

12. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда <*> (далее - Порядок).

Сведения о выдаваемых смывающих и (или) обезвреживающих средствах отражаются в пункте 4 протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте, форма которого предусмотрена приложением N 5 к Порядку.

Предложения о дополнениях и изменениях норм выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, обоснованных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, необходимо включать в пункт 7 протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, предусмотренного приложением N 5 к Порядку, и строку 080 Карты аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой предусмотрен приложением N 2 к Порядку.

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

14. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным должностным лицом работодателя.

15. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

16. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

17. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

18. Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

19. Применение защитных средств, указанных в пунктах 14 - 18 Стандарта, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

21. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

22. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

23. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

24. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

25. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

26. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

27. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

28. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Главный бухгалтер Е.В. Призенко