

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Искитимский центр профессионального обучения»
633004, Новосибирская область, Искитимский район, п. Агролес, ул. Тимирязева, 22
Электронная почта spo_isk@edu54.ru, тел.: 8(383 41)5-89-10 приемная

ПРИНЯТО
на собрании (конференции) трудового коллектива
« 26 » 01 2026 г.
протокол № 1
Подписан « 26 » 01 2026 г.

Директор ГБПОУ НСО «Искитимский центр
Профессионального обучения»
« 26 » 01 2026 г.
М.П. _____



Представитель работников-
председатель первичной
профсоюзной организации
« 26 » 01 2026 г.
И.В. Иванова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ НСО
«Искитимский центр профессионального обучения»
на 2026 – 2029 годы

Коллективный договор зарегистрирован отделом по труду администрации Искитимского района Новосибирской области

Регистрационный № 08-26 от « 26 » 03 2026 г.

Начальник отдела по труду _____ П.В. Креницкая



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Социальное страхование

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Молодежная политика.

Раздел 11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Приложения к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Искитимский центр профессионального обучения»;

Приложение № 3 Положение о порядке организации и проведения работ по защите конфиденциальной информации в ГБПОУ НСО «Искитимский центр профессионального обучения» поменять дату.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ НСО «Искитимский центр профессионального обучения».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (*с изменениями и дополнениями*);

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области" (*с изменениями и дополнениями*);

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям Искитимского района, находящимся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области на 2026-2028 годы;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий деятельности организации или индивидуального предпринимателя, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора ГБПОУ НСО «Искитимский центр профессионального обучения» являются:

- руководство организации в лице директора Шлыкова Николая Петровича, именуемого далее, Работодатель
- и работники организации в лице председателя профсоюза Ивановой Ирины Викторовны, именуемого далее Профсоюз.

1.4. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 2026 – 2029гг. и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по увольнению работников по инициативе работодателя;
- по стимулированию труда работников;
- по улучшению социально - бытовых и материальных условий работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзом.

1.7. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11). Прием на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (*статья 67 ТК РФ*).

- До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (*статья 74 ТК РФ*).

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности центра, как источника социальной и экономической стабильности, повышения материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

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

2.3. Профсоюз обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

2.4. Работодатель совместно с Профсоюзом организует трудовое соревнование.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюза. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюз и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюза.

3.5. Представлять не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, 6 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных с учреждения по сокращению численности или штата.

3.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.11. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва

от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.12. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в учреждение свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.14. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на 20 % среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет, на 10 % среднего месячного заработка.

3.15. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов для женщин, работающих в сельской местности, для педагогических работников и лицам, относящимся к такой категории, 40 часов в неделю для остальных работников. Пяти и шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходными днями по утвержденному списку в зависимости от специфики работы.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ продолжительностью не менее 28 календарных дней. Для педагогических работников 56 дней.

4.5. Установить перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и за непрерывный стаж работы в организации.

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника

ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее двух недель.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.8. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (с учетом ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

4.9. Установить в режиме основного рабочего времени 3 часа в неделю для физкультурно - оздоровительных мероприятий или художественной самодеятельности в объектах центра с сохранением оплаты этого времени (по желанию работников)

Родителям (опекунам, попечителям) ребенка-инвалида положено четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Их может использовать одно из указанных лиц. Разрешается также разделить эти дни между названными лицами по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ, п. п. 2, 8 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 (далее - Правила)).

Кроме того, допускается использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (однократно в течение календарного года) в пределах общего количества этих неиспользованных дней (накопленных к дате начала использования). При использовании более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд график их предоставления согласовывается с работодателем. Эти дни предоставляются в текущем календарном году. Авансом они не предоставляются (ст. 262 ТК РФ, п. 3 Правил, Письмо СФР от 04.12.2023 N 19-02/131904л).

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты, производится в соответствии с законодательством РФ.

5.2. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда.

5.3. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на территории НСО региональным соглашением.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

5.4. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с нормативной действительностью в РФ и НСО.

5.5. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

5.6. Стимулирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о стимулировании.

5.7. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения.

5.8. Устанавливать повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

5.9. За каждый час работы в ночную смену 35% тарифной ставки (оклада).

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.11. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не менее 50%

5.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

- заработная плата за первую половину месяца 20.

- заработная плата за вторую половину месяца 5.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.13. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки.

5.15. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических

мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Размер премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка снижается в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в *размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (конкретизировать, например, от фонда оплаты труда на указанные цели с указанием в Соглашении по охране труда) (статья 226 ТК РФ).*

6.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 11.07.2024 N 347н (ред. от 08.08.2025) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2024 N 80230)

6.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда» *(с изменениями и дополнениями.)*

6.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Для работников деятельность, которых связана с обучением детей прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке, защищаемая голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

Обеспечение прохождения диспансеризации. На основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 185.1 ТК РФ

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии

за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.10. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с 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.

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

- установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях";

- средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

6.11. Предоставить следующие компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

досрочную трудовую пенсию в соответствии с законодательством;

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по требованиям законодательства и локальных актов;

бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты с запрещением их замены оплатой деньгами;

бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда.

6.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.14. Проводить контроль за состоянием охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.15. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.16. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.17. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда

6.18. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

6.19. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

6.20. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
 - Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
 - Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
 - Работодатель выделяет средства на финансирование социально-оздоровительных мероприятий.
 - Работодатель и Профсоюз принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.
 - Работодатель создает условия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

- 7.1. Работодатель организует на производстве общественное питание в столовой центра.
- 7.2. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, для личных нужд по льготным тарифам.
- 7.3. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника в его похоронах.
- 7.4. Работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работников.
- 7.5. Предоставлять работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

8.3. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве;
- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие, установленное законодательством;

- финансирует мероприятия (дополнительно к средствам социального страхования) по организации оздоровления работников.

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюз признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 6 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (*часть 5 статьи 377 ТК РФ*).

9.6. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление *на счет территориальной профсоюзной организации* денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (*часть 6 статьи 377 ТК РФ*).

9.5. Работодатель отчисляет денежные средства профсоюзу на культурно-массовую и оздоровительную работу.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. Профсоюз обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнований.

9.9. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с

учетом нужд и потребностей. Профсоюз содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Раздел 10. Молодежная политика.

10.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне.

10.2. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

10.3. Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляют поддержку молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации, в том числе:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации;

- создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых специалистов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в центре из числа наиболее опытных и профессиональных работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

Раздел 11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

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

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

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

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

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений колдоговора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

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

12.5. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

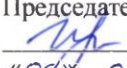
12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.


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

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИСКИТИМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ»

Согласовано
Председатель профсоюза
 И.В. Иванова
«08» 03 2026 г.



Утверждаю
Директор ГБПОУ НСО «ИЦПО»
 Н.П. Шлыков
«08» 03 2026 г.

Положение
О правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр профессионального обучения»

I. Общие положения

1.1. Настоящий локальный нормативно правовой акт, разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) с изменениями и дополнениями от 25.12.2018г., а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данный локальный нормативно правовой акт, регламентирует 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 «Искитимский центр профессионального обучения», (далее - учреждение).

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

1.4. Работодателем в соответствии с настоящим нормативно правовым актом выступает учреждение в лице руководителя и иных должностных лиц, уполномоченных представлять учреждение в соответствии с уставом учреждения, доверенностями, приказами руководителя учреждения.

1.5. Действие нормативно правового акта распространяется на всех работников Учреждения, если иное не установлено Уставом образовательного учреждения, иными локальными актами учреждения либо соответствующими договорами.

II. Порядок приема и увольнения работников

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

2.2. 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.

2.3. Прием на работу педагогических работников производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона «Об образовании в РФ».

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и профессиональных стандартах.

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

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;

- 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.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о постановке в налоговом органе физического лица;
- санитарную книжку;
- справку 2-НДФЛ с предыдущей работы в случае необходимости;
- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без указанных документов не производится. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.6. При поступлении работника на работу в образовательное 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.

2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем, в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет

право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.11. 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).

2.12. 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.

2.13. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

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

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

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

2.16. 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.

2.17. 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 руководителя учреждения в письменной форме за три дня.

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

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

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

2.19. 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).

2.20. 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.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Все работники образовательного учреждения обязаны:

3.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

3.1.2. Соблюдать Устав образовательного учреждения, настоящее Положение и иные локальные нормативные акты учреждения, соблюдать трудовую дисциплину.

3.1.3. Своевременно исполнять непротиворечащие должностным обязанностям приказы и поручения руководителя учреждения.

3.1.4. Выполнять установленные нормы труда, эффективно использовать рабочее время, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.1.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.1.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.1.7. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, содержать в порядке свое рабочее место.

3.1.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, сохранности имущества и иных ситуаций, нарушающих нормальное течение работы в учреждении.

3.1.9. Систематически повышать свою квалификацию.

3.1.10. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники учреждения обязаны:

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

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

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

3.2.4. 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.

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

3.2.6. 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.

3.2.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.2.8. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

3.2.10. Соблюдать Устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, трудовой кодекс РФ и иные локальные акты содержащие нормы трудового права.

3.3. Работодатель обязан:

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

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором в соответствии с должностной инструкцией.

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

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

3.3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

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

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

3.3.9. Обеспечить доступность всех принятых локальных актов для ознакомления на сайте образовательного учреждения, на бумажном носителе.

3.3.10. 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.

3.3.11. 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.

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

3.3.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.3.14. 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.

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

3.4. Работник образовательного учреждения имеет право на:

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

3.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

3.4.5. 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.

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

3.4.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

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

3.4.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

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

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

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

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

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

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на:

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

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

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

3.5.4. 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.

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

3.5.6. Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальным нормативным актом образовательного 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.

3.5.7. Участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом.

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

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

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

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

3.5.12. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

3.5.13. Повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.5.14. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

3.5.15. 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.

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

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

3.6. Работодатель имеет право:

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

3.6.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.6.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.6.4. 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, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

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

3.6.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.6.7. Производить премирование работников за выполнение важных и особо важных заданий.

3.6.8. Вести педагогическую деятельность в соответствии с действующими нормативными документами.

IV. Ответственность работников образовательного учреждения

4.1. Ответственность педагогических работников:

1) 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;

2) 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.

3) Запрещено нахождение на рабочем месте посторонних лиц, присутствие которых не связано с осуществлением работников трудовой функции.

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

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

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству.

Образовательная организация 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.

V. Рабочее время, время отдыха

5.1. 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.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.2. Продолжительность рабочего времени.

5.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2.3. Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

5.2.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.2.5. 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.

5.2.6. 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;

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.

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение 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.

5.2.8. 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.

5.2.9. 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.

5.2.10. 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, индивидуального предпринимателя.

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.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) не более 15 минут за перерыв;
- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.4. Перерывы для отдыха и питания.

5.5. 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.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.6. . 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, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, приходящимися на дни 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

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.

5.8. Отпуска. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 и 56 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

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.

5.8.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере образования.

5.8.2. 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.

5.8.3. 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 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.

5.8.4. 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.

Непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска запрещено.

5.8.5. 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.

5.8.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованный отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен 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.

5.9. В соответствии со ст. 128 ТК РФ 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;

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

VI. Режим рабочего времени и времени отдыха

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

6.1.1. В образовательном учреждении время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания руководящего персонала, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательного персонала, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается следующим образом:

Понедельник - пятница:

начало работы - 8 часов 00 минут;

перерыв на обед - с 13 часов 00 минут до 14-00;

окончание работы - 17-00 часов.

Суббота, воскресенье - выходной.

6.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная шестидневная рабочая неделя, продолжительностью не более 36 часов в неделю с одним выходным днем - воскресеньем.

6.2.1. Начало групповых линеек ежедневно с 8ч. 40 мин. до 8ч.50мин., линейку проводит мастер п/о закрепленный за группой.

Начало занятий - 9 часов 00 минут.

6.2.2. В учреждении время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания воспитателей общежития устанавливается согласно графику работы который составляется на каждый месяц заместителем директора по УВР и утверждается руководителем образовательного учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, действующим Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении

Министерства образования Новосибирской области.

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.

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

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

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников - тренера-преподавателя и педагога дополнительного образования принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью из педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям образовательного учреждения.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 1 080 часов в год за ставку заработной платы устанавливается: мастерам производственного обучения.

Рабочее время преподавателя (без учета времени, необходимого для подготовки к занятиям и проверки письменных работ), классного руководителя (куратора) определяется расписанием учебных занятий, а также утвержденными планами воспитательной и методической работы.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия). При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журналов обучения обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний и т.п.;

В случае неявки по болезни работники образовательного учреждения обязаны предоставить листок нетрудоспособности, выданный медицинским учреждением. При неявке преподавателя на учебные занятия администрация обязана немедленно принять меры по замене его другим преподавателем. Работник обязан сообщить работодателю о причинах своего отсутствия на рабочем месте.

6.3. Для сторожей - вахтеров, младших воспитателей:

Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (устанавливаемый продолжительностью в один календарный месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. В случае, если продолжительность рабочего времени за учетный период превышает установленную продолжительность, Работник должен быть ознакомлен с переработкой в день ознакомления с графиком работы на очередной календарный месяц в виде письменного согласия на сверхурочную работу, оплачиваемую в соответствии с ТК РФ.

Указанным категориям работников устанавливается следующее время начала и окончания работы в соответствии с ежемесячным графиком

Дни выхода на работу определяются графиками выхода на работу, которые составляются должностными лицами, в непосредственном подчинении которых находятся указанные работники, и утверждаются руководителям соответствующих структурных подразделений. Графики выхода на работу доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 30 дней до начала соответствующего календарного месяца.

6.4. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по письменному распоряжению руководителя учреждения при необходимости привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени.

6.5. 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 в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение таблицы приказом руководителя.

Порядок ведения таблицы учета рабочего времени утверждается приказом руководителя.

Табель учета рабочего времени представляется структурным подразделением в бухгалтерию учреждения 2 раза в месяц на 15-е и 25-е включительно.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде применяются следующие поощрения:

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

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

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательного учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрениям, к награждению общественными и государственными наградами, почетными грамотами, нагрудными знаками, а так же для присвоения почетных званий.

VIII. Дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

8.1. 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.

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

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

8.3. 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.

8.4. 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.

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

8.6. Настоящие Правила находятся в отделе кадров образовательного учреждения. Ознакомление работника с настоящими Правилами производится в обязательном порядке под роспись.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель Шлыков Николай
Петрович



ПОДПИСЬ

20 26 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Иванова Ирина Викторовна



ПОДПИСЬ

«26» 01 20 26 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Искитимский центр профессионального обучения»**

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Искитимский центр профессионального обучения» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 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 (утв. Минобразования Новосибирской области, Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 16.12.2022) (далее соответственно - Отраслевое соглашение, министерство), Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям Искитимского района, находящимся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области на 2026-2028 годы; Постановления администрации Искитимского района Новосибирской области №814 от 09.08.2022 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Искитимского района Новосибирской области, постановлением администрации Искитимского района от 24.10.2018 № 1115 «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 муниципальных учреждений Искитимского района Новосибирской области», Отраслевым соглашением по учреждениям Искитимского района, находящимся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области на 2026-2028 годы, иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.1. 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.

1.2. 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

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

1.3. Образовательные программы среднего профессионального образования Учреждениями разрабатываются и утверждаются самостоятельно. Образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется в соответствии с утвержденными Учреждениями учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами воспитания и календарными

планами воспитательной работы, в соответствии с которыми Учреждениями 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 на основании учебного плана (как очного, так и заочного отделений) Учреждениями.

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 оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету - по 0,5 часа на каждого экзаменуемого.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до директора Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год – до 01 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работников – с момента изменений.

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 санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.5. 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.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, 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 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 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 г. № 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 г. № 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 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 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 Тарифным соглашением, 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.

1.8. 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 г. № 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 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений относятся Старший мастер, библиотекарь

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № 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.

1.10. Наименования должностей и профессий работников учреждений 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.

1.11. 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.

1.12. Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных локальным нормативным актом учреждения.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждений 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 учреждений.

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 в случае его заключения.

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 г. № 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 Областного Тарифного соглашения.

2.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) 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 определяются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н), Областного отраслевого соглашения. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведомстве министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2026- 2028 годы, Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям Искитимского района, находящимся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области на 2026-2028 годы.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений 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;
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- 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 Тарифного 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 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

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 дни¹ 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 или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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 г. № 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, стимулирующих выплат.

3.7. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере не менее 25%¹ 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 не менее 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. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе¹:

«особой важности» - 50-75%;

«совершенно секретно» - 30-50%;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий -

10-15%;

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

3.10. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	В группах образовательного учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ)	педагогические работники	До 20
		другие работники**	До 15
2	Учреждения, имеющие общежития учреждений профессионального образования	Работники общежития	До 15
3	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	работники	До 20
4	учреждения среднего профессионального образования, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	До 20*
5	учреждения среднего профессионального образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	До 20*
6	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и	педагогические работники	До 20*

	детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах		
--	--	--	--

За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, окладу, ставки заработной платы.

3.11. 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.

3.12. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников:

3.12.2. Преподавателям профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования:

- 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 об оплате 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 работника³;

- 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 кафедрами, 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.

3.12.2.1. К перечню 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 следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство (кураторство)³;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за заведование учебно-опытным участком (на период выполнения работ);
- за руководство кафедрами, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
- за внеурочную деятельность.

3.13. Порядок, условия и конкретные размеры доплат определяются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Учреждение вправе устанавливать Положением о системе оплаты труда работников учреждения дополнительные перечни 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.

3.14. К доплате за классное руководство (кураторство), работникам профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах);

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах), в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020г. № 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».

3.15. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением, коллективным договором.

При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного

представительного органа работников учреждения.

3.16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

I. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждения;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера, согласно Тарифного соглашения

4.2. 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.

4.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

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 не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 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 должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.4.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников, осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении.

4.4.3. Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом учреждения.

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 до 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере до 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере до 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 до 25%;

«Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере до 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 до 20%;

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается - в размере от 25% до 50%.

Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются – в размере до 15%;

ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере до 15%;

благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается - в

размере до 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 устанавливаются работникам в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, но не ниже чем в размерах, установленных в настоящем Тарифном соглашении.

4.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждения (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

4.9. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.10. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

Заместитель руководителя, главный бухгалтер (Приложение № 1);

Руководители структурных подразделений (Приложение №2);

Педагогические работники (Приложение №3);

Специалисты (Приложение №4);

Учебно-вспомогательный персонал (Приложение №5);

Рабочие (Приложение №6).

4.11. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в учреждении экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, действующей в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и (или) Положению, утвержденному локальным актом Учреждения (далее - Комиссия).

4.11.1. В компетенцию Комиссии входит критериев за качественные показатели эффективности деятельности работников, 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.

4.11.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников 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 или представитель иного органа работников учреждения.

4.11.3. 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.

4.11.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

4.12. 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.

4.12.1. 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 г. № 32-П.

4.12.2. 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.

4.13. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.14. 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.

4.15. 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 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 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».

4.16. 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.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. 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 Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя 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.

5.5. Размеры должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей

5.6. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Тарифного соглашения.

5.7. 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 Тарифного соглашения.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Тарифным соглашением, заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.9. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются министром, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителем учреждения.

5.10. Доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливаются руководителю учреждения министром, а заместителям руководителя директором в соответствии с Тарифным соглашением.

5.11. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в Тарифном соглашении, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.12. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию на условиях и в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

5.13. Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям в размере, определенном Тарифным соглашением.

5.14. Конкретные размеры надбавок руководителям учреждений за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, перечисленные в Тарифном соглашении, определяются правовым актом министерства и устанавливаются на основании заявления руководителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.15. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются заместителям руководителей, главным бухгалтерам в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с Тарифным соглашением.

5.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.17. Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.18. 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 руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений 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 руководителям учреждений 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 Тарифным соглашением.

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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений

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 этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений 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 г. № 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 руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

VII. Заключительные положения

7.1. На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

**Заместитель директора по УВР и главный
бухгалтер**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	18260,00
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	17195,20

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года главного бухгалтера

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	До 50%	квартал
2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	Отсутствие задолженности	До 50%	квартал
3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	Отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	До 50%	квартал
4	Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	До 50%	квартал
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности.	До 50%	квартал
5	Доля расходов на закупку товаров, работ, услуг для нужд образовательной организации в общем объеме расходов образовательной организации из внебюджетных источников	1-5% 6-10% >10%	До 20% До 40% До 60%	квартал

6	Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	Не менее 100 %	До 30%	
7	Повышение средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	да	До 30%	
8	Отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и/или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя Учреждения	да	До 50%	

9	Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения в министерстве образования Новосибирской области, в органах власти и контрольно-надзорных органах по решению вопросов от физических и юридических лиц, средств массовой информации, о фактах нарушения образовательной организацией обязательных требований	да	До 50%	
10	Отсутствие неисполнения требований, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 «Об утверждении перечня товарных рынков для содействия развитию конкуренции в плане мероприятий («дорожной карты») по содействию развитию конкуренции в Новосибирской области, а также поручения Губернатора Новосибирской области по осуществлению закупок товаров, работ, услуг у учреждений уголовно-исполнительной системы Новосибирской области	да	До 30	

11	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.; отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов; отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов; своевременное и полное исполнение обязательств, предусмотренных соглашениями о предоставлении учреждению субсидий, заключенными между министерством образования Новосибирской области и учреждением	До 50%	
Итого:			До 525%	

Главный бухгалтер

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика профессиональных результатов работников и обучающихся			
1.1.	Результативность исполнения учебного плана	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал
	Результативность реализации программы воспитания	Исполнение программы воспитания и календарно-тематического плана ВР с охватом более 90% обучающихся	До 10%	квартал
1.2.	Призеры федеральных, областных программ, проектов, чемпионатов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Призеры федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов	До 60% (10% за каждого офлайн, 2% за каждого онлайн)	полугодие
1.3.	Доля обучающихся по ОП СПО на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся по ОП СПО	1% - 24% 25% - 49% Более 50%	До 5% До 25% До 50%	год
1.4.	Уровень занятости выпускников образовательной организации по полученной специальности (за вычетом продолживших обучение и ушедших в отпуск по уходу за ребенком, призванных в ряды Российской армии, %)	80% - 90% 91% и более	До 5% До 15%	год
1.5.	Доля обучающихся образовательной организации, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических и психотропных средств, в общем количестве обучающихся образовательной организации, подлежащих тестированию	90% - 99% 100%	До 5% До 25%	год
1.6.	Доля обучающихся по дополнительным	0,1% - 3% 4% - 6%%	До 5% До 15%	

	общеобразовательным программам, реализуемым в рамках профессиональной подготовки обучающихся (в возрасте до 18 лет) образовательной организации, в общей численности обучающихся, по данным ГИС «Навигатор ДО НСО»	Более 6%	До 35%	
1.7.	Доля обучающихся по краткосрочным дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым в рамках профориентационной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций (абитуриентов), в общем объеме контрольных цифр приема, выделенных на текущий учебный год, по данным ГИС «Навигатор ДО НСО»	1% - 10% 11% - 25% Более 25%	До 5% До 15% До 35%	
2	Динамика личного профессионального развития			
2.1	Призер федеральных, региональных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Призер федеральных, региональных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	До 100% офлайн, до 10 % онлайн	полугодие
2.2	Обучение по федеральным, региональным программам, проектам	Личное обучение	До 30% офлайн, до 10% онлайн	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов министра образования Новосибирской области, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов;	До 60%	квартал

		отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений директора	Разовые важные (особо важные) поручения	До 80% (10% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 3% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 1% за каждый	квартал
3.6	Выполнение качественных показателей государственного задания образовательной организацией (полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки)	да	До 10%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	1,1/10,10	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение	1/1/1	квартал

		общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях		
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	1	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5	квартал
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	1	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета,	1/1	квартал

		объединения		
		Выполнение функций эксперта	До 10	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	1	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10	квартал
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3	квартал
Итого:			До 400%	

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

Руководители структурных подразделений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Заведующий отделом безопасности и административно хозяйственной работы	17195,20
2	Заведующий учебной частью	13442,00
3	Старший воспитатель	16443,00
4	Старший мастер	13970,00

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года заведующего отделом безопасности и административно
хозяйственной работы

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Организация и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников организации, по обеспечению безопасности во время проведения образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных мероприятий, проводимых в центре.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
2	Взаимодействие с территориальными подразделениями ОВД, ФМС, ГОЧС, ФСБ, другими органами и организациями, находящимися на территории муниципального образования по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности центра.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
3	Организация и обеспечение охраны, функционирования контрольно-пропускного и внутриобъектового режима, а также разработки паспорта безопасности и антитеррористической защищенности центра.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
4	Участие в разработке и осуществлении комплекса мер по противодействию проявлениям экстремизма.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
5	Обеспечение функционирования центра при возникновении чрезвычайных ситуаций и безаварийной работы систем тепло-, электро-, водоснабжения, вентиляции и других объектов.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
6	Разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности центра и обеспечение контроля за соблюдением требований законодательства об антитеррористической защищенности объектов.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
7	Организация проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
8	Участие в работе закупочной комиссии. Формирование описание объекта закупки. Участие в приемке товаров, услуг.	Отсутствие замечаний	До 40%	квартал
9	Обеспечение служебных расследований несчастных случаев с обучающимися и работниками центра, произошедших в центре.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
10	Планирование текущего и капитального ремонта зданий, систем тепло-, электро-, водоснабжения, вентиляции и других объектов, составление смет хозяйственных расходов	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал

11	Обеспечение соблюдения установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня подчиненными работниками	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
12	Разработка проектов приказов и распоряжений директора центра по вопросам безопасности, антитеррористической защищенности и административно-хозяйственной работы.	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал
13	Рассмотрение обращения обучающихся, их родителей, ведение их приема, в пределах своих прав и должностных обязанностей, принятие по ним решений в установленном законом порядке.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
14	Устранение причин и условий, способствующие умышленному повреждению, порчи имущества центра, техногенным авариям и происшествиям.	Отсутствие замечаний	До 5%	квартал
15	Организация работы по материально-техническому обеспечению, технической эксплуатации, капитального и (или) текущего ремонта, благоустройства, складов материально-технического обеспечения.	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал
16	Осуществление планирования, организации и контроль мероприятий по обеспечению охраны труда работников, охраны здоровья обучающихся, экологической безопасности, энергоэффективности, жилищно-коммунальной безопасности, пожарной безопасности, промышленной безопасности, информационной безопасности, санитарно-эпидемиологическому благополучию, внутренней безопасности участников образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
17	Осуществление планирования, организацию и контроль административно-хозяйственного обеспечения деятельности центра.	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал
18	Участие в инвентаризации зданий, помещений, оборудования в целях контроля их сохранности и технического состояния.	Отсутствие замечаний	До 10%	квартал
19	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	До 40%	квартал
ИТОГО ЗА КВАРТАЛ			До 380%	

Заведующий отделом безопасности и административно хозяйственной работы
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года заведующего учебной частью

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика профессиональных результатов работников и обучающихся			
1.1	Работников, принявших участие в организации и проведении федеральных, областных мероприятиях	Наличие работника	До 10% за каждого офлайн, до 3% за каждого онлайн	квартал
	Работников, принявших участие в федеральных, областных мероприятиях	Наличие работника	До 3% за каждого офлайн, до 1% за каждого онлайн	
	Работников, достигших 100% общей успеваемости	Наличие работника	До 3% за каждого	полугодие
	Работников, достигших 30% качественной успеваемости	Наличие работника	До 3% за каждого	полугодие
	Работников, достигших 100% успеваемости по результатам ВПР	Наличие работника	До 10% за каждого	год
	Работников, обеспечивших 100% сдавших ПА	Наличие работника	До 3% за каждого	полугодие
1.2.	Доля обучающихся по ОП СПО на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся по ОП СПО	1% - 24% 25% - 49% 50% и более	До 10% До 40% До 70%	год
1.3.	Уровень занятости выпускников образовательной организации по полученной специальности (за вычетом продолживших обучение и ушедших в отпуск по уходу за ребенком, призванных в ряды Российской армии, %)	80% - 90% 91% и более	До 10% До 30%	год
1.4.	Победители, Призеры, Участники федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Победители федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов	За каждого: до 100% офлайн, до 2% онлайн	полугодие
		Призеры федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов	За каждого: до 50% офлайн, до 1% онлайн	

		Участники федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов	За каждого: до 50% офлайн, до 0,5% онлайн	квартал
2	Динамика личного профессионального развития			
2.1	Обучение по федеральным, региональным программам, проектам	Личное обучение	За каждое: до 30% офлайн, до 10% онлайн	квартал
2.2	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня (учитывается количество организованных площадок)	За каждое	20% за очное 2% за онлайн	квартал
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Участник	До 50% за очное, до 5% за заочное до 100% за очное, до 5% за заочное до 25% за очное, до 5% за заочное до 50% за очное, до 5% за заочное до 10% за очное	квартал
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 10%	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов министра образования Новосибирской области, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения	До 60%	квартал

		предписаний контрольных (надзорных) органов; отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений директора, зам. директора	Разовые важные (особо важные) поручения	До 10% за каждое	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% от суммы каждого привлечения	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 1%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 10%	квартал

		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал
3.10	Конкурсная деятельность на региональном и федеральном уровне	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность в региональных и федеральных мероприятиях	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал

	Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
	Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
	Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
	Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
	Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
	Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3%	квартал
Итого		До 400%	

Заведующий учебной частью

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года старшего воспитателя

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика результативности профессиональной деятельности			
1.1	Уровень диагностического сопровождения образовательного процесса	а) доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами, б) доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами, в) доля родителей, охваченных диагностическими процедурами	До 0,1% за каждого диагностируемого	квартал
1.2	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	а) доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами;	До 10% за группу не менее 8 чел.	квартал
		б) доля обучающихся, охваченных индивидуальной коррекционно-развивающей работой;	До 0,5% за обучающегося	
		в) коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом;	До 0,2% за педагога в группе До 0,5 за педагога индивидуально	
1.3	Уровень профилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	а) количество обучающихся, охваченных профилактической работой	До 1% за каждого	квартал
		б) количество обучающихся, охваченных здоровьесберегающими мероприятиями	До 1% за каждого	
1.4	Проведение консультативной работы	количество участников образовательного процесса, охваченных консультативной работой	До 0,1% за каждого в группе До 1% за каждого индивидуально	квартал
1.5	Уровень информационного сопровождения	а) количество обучающихся, обеспеченных учебниками	До 0,1 за каждого	квартал
		б) количество сопровождаемых мест доступа обучающимся к электронным ресурсам	До 5% за каждое	

	и просветительской работы	в) количество просветительских мероприятий	До 5% за каждое	
1.6	Результаты работы с обучающимися, подвергшимися или подвергающимся насилию и агрессии со стороны взрослых и детей;	количество обучающихся, охваченных работой	До 15% за каждого	квартал
1.7	Участие в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, фестивалях под личным руководством	количество обучающихся, охваченных работой	До 1% за каждого	квартал
1.8	Результативность работы с обучающимися из числа детей - сирот	количество обучающихся, охваченных работой	До 1% за каждого	квартал
1.9	Организация и проведение общецентровских мероприятий по направлению деятельности	количество мероприятий по направлению деятельности	До 1% за каждого	квартал
1.10	Участие и достижения обучающихся, воспитанников в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и состязаниях	1 место (победитель)	До 100% очное участие До 60% дистанционно	квартал
		2 место (призер)	До 80% очное участие, до 40% дистанционно	

	различного уровня по направлению деятельности под личным руководством (или личное участие)	3 место (призер)	До 60% очное участие, до 20% дистанционно	
2	Инновационная деятельность			
2.1	Обновление содержания образовательных программ	2 программы	До 5%	квартал
		4 программы	До 10%	
		6 и более программ	До 15%	
2.2	Совершенствование организации образовательного процесса	Формирование и реализация различных образовательных траекторий Повышения доступа к образовательным продуктам с использованием ИКТ и сетевых ресурсов.	До 2 % за каждый	квартал
2.3	Применение инновационных образовательных и оценочных технологий	Проблемное обучение, дискуссии, тренинги, работа в малых группах, проектное обучение, деловые игры, кейс-стади и пр. Рейтинговая система, тестирование, портфолио, экспертные оценки, маршрутный лист, самоанализ, оценочный лист и др.	До 2% за каждый	квартал
2.4	Обеспечение сетевого взаимодействия и академической мобильности	Участие в совместных образовательных, исследовательских, социальных проектах Обмен педагогическим опытом освоения новых образовательных программ и технологий	До 10% за каждый вид деятельности	квартал
2.5	Обеспечение интеграции образовательных программ общего, среднего профессионального образования	реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола»	До 10% за каждую школу	квартал
2.6	Реализация с предприятиями	1 проект	До 5%	квартал
		2 проекта	До 7%	

	реального сектора экономики совместных образовательных проектов	3 проекта и более	До 9%	
3	Методическая деятельность			
3.1	Учебно-методическая работа	<p>Составление учебных планов</p> <p>Составление новых УМК</p> <p>Пересмотр и переработка УМК и образовательных программ.</p> <p>Составление карт обеспеченности учебно-методической документацией.</p> <p>Составление документов по планированию учебного процесса студентов</p> <p>Разработка и переработка учебно-методических материалов для студентов</p> <p>Разработка частных методик учебных дисциплин и отдельных курсов.</p> <p>Внедрение новых информационных технологий обучения в учебный процесс</p> <p>Внедрение результатов научных исследований в учебный процесс.</p> <p>Разработка методических материалов по контролю знаний студентов.</p> <p>Составление тематики, заданий и подбор различных документов для выполнения выпускных экзаменационных работ, контрольных работ, домашних заданий, производственной практики.</p> <p>Разработка сценариев учебно-воспитательных мероприятий</p> <p>Разработка дидактических материалов: наглядных пособий, плакатов, раздаточных материалов и др.</p> <p>Подготовка и проведение олимпиад со студентами</p> <p>Участие во внутрицентровских мероприятиях по повышению педагогической квалификации.</p> <p>Контрольные посещения занятий</p> <p>Подготовка и проведение методических занятий с педагогами</p>	До 3% за каждый вид деятельности	квартал

3.2	Научно-методическая работа	<p>Выполнение научно-методических работ Разработка новых образовательных программ, программ ДО и технологий, проектов учебных планов профессий Работа в составе рабочих групп и временных творческих коллективов по совершенствованию качества подготовки специалистов Разработка новых технологий образования и профессиональной подготовки специалистов Разработка методов контроля и управления качеством подготовки студентов на всех этапах обучения Формирование фондов комплексных квалификационных заданий Совершенствование форм и методов организации контроля и управления самостоятельной работой студентов Публикация научных результатов работы по проблемам образования в периодической научной печати, в материалах научно-методических конференций, в учебно-методических сборниках и пособиях Социологические исследования по проблемам образования Редактирование учебных пособий, методических статей и докладов. Рецензирование учебных пособий, конкурсных и других материалов.</p>	5% за каждый вид деятельности	квартал
3.3	Организационно-методическая работа	<p>Профессиональная ориентация молодежи Работа в приемной комиссии. Работа в составе специализированных комиссий, советов по вопросам планирования, организации, координации и контроля качества образовательного процесса и управления им. Подготовка обзорных и аналитических материалов к заседаниям общего собрания, совета учреждения, педсовета, методсовета Работа в составе проблемно-творческих групп, модульных команд и т.п. Подготовка справок, отчетов, аналитических материалов, протоколов и др. по заданию руководителей Участие в подготовке и организации работы конференций, семинаров, смотров, конкурсов, выставок.</p>	До 5% за каждый вид деятельности	квартал

		Разработка и внедрение документов, регламентирующих деятельность центра Работа в методическом совете		
3.4	Экспертно-методическая работа	Изучение вопросов, связанных с необходимостью и целесообразностью открытия новых проектов Анализ образовательного процесса Анализ результатов работы пед. работников Участие в разработке и внесение предложений в нормативные документы, регламентирующие деятельность центра	До 5% за каждый проект, анализ, документ	квартал
4	Информационная открытость			
4.1	Освещение деятельности на медиаресурсах министерства	Опубликование пресс-релизов	До 15% за каждый	квартал
4.2	Освещение деятельности на официальном сайте центра	Опубликование: Пресс-анонс Бюллетень Брошюр Фотоотчетов	До 3% за каждый	квартал
		Опубликование: Пресс-релиз Доклад Самообследование Разработка Газета	До 5% за каждый	
4.3	Освещение деятельности в СМИ	Опубликование статей, показ видео и других материалов, повышающих авторитет и имидж центра	До 10% за каждый	
4.4	Сотрудничество с родителями (законными представителями)	Родительские собрания Консультативные советы	До 5% за каждое мероприятие	квартал
4.5	Взаимодействие с различными стейкхолдерами	Переговоры Анкетирования Опросы Интервьюирование Встречи Экскурсии	До 5% за каждое мероприятие	квартал
5	Внеурочная работа			

5.1	Количество мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	2 мероприятия	До 5%	квартал
		4 мероприятия	До 10%	
		6 и более мероприятий	До 15%	
5.2	Количество мероприятий, направленных на формирование и развитие надпредметных понятий	2 мероприятия	До 5%	квартал
		4 мероприятия	До 10%	
		6 и более мероприятий	До 15%	
5.3	Мероприятия, направленные на формирование и развитие ключевых компетентностей	2 мероприятия	До 5%	квартал
		4 мероприятия	До 10%	
		6 и более мероприятий	До 15%	
5.4	Мероприятия, направленные на формирование и развитие общественно-значимого социального опыта	2 мероприятия	До 5%	квартал
		4 мероприятия	До 10%	
		6 и более мероприятий	До 15%	
Итого:			До 350%	

Старший воспитатель

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года старшего мастера

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки	
1	Динамика образовательных результатов обучающихся				
1.1	Всероссийские и Областные предметные олимпиады	Победитель	За каждого: До 75% офлайн, До 2% онлайн	квартал	
		Призер	За каждого: До 50% офлайн, До 2% онлайн		
	Всероссийские и Областные олимпиады профмастерства	Победитель	За каждого: до 100% офлайн, до 5% онлайн	квартал	
		Призер	За каждого: До 75% офлайн, До 5% онлайн		
		Участник	До 5% офлайн		
	Всероссийские и Областные соревнования «Профессионалы» (Профессионалы, Абилимпикс)	Победитель	До 100% Всероссийские До 50% Областные	квартал	
		Призер	До 75% Всероссийские До 25% Областные		
		Участник	До 5%		
	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 75% офлайн, до 2% онлайн	квартал	
		Призер	До 50% офлайн, до 2% онлайн		
	2	Динамика профессионального развития			
	2.1	Личное обучение	Наличие сертификата эксперта в профессиональной деятельности (по компетенции), выданный уполномоченными организациями, агентствами, центрами, в т.ч. профессиональными сообществами и МО	До 10%	год

2.2	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня (учитывается количество организованных площадок)	За каждое	До 20% за очное До 2% за онлайн	квартал
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Участник	До 50% за очное, до 5% за заочное До 100% за очное, до 5% за заочное До 25% за очное, до 5% за заочное До 50% за очное, до 5% за заочное До 10% за очное	квартал
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 5%	квартал
2.5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 40%	квартал
2.6	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
2.7	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 60% (10% за каждое)	квартал
3	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций, конкурсов, мероприятий и т.п., направленных на привлечение внебюджетных средств	До 1% за каждое привлечение	квартал
Итого:			350%	

Старший мастер

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

Педагогические работники

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Воспитатель	16147,00
2	Инструктор по физической культуре	15042,00
3	Мастер производственного обучения	16147,00
4	Методист	16147,00
5	Педагог дополнительного образования	15689,00
6	Педагог-библиотекарь	13627,00
7	Педагог-организатор	15689,00
8	Педагог-психолог	16147,00
9	Преподаватель	16443,00
10	Преподаватель-организатор (основ безопасности и защиты Родины)	16443,00
11	Руководитель физического воспитания	16443,00
12	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16443,00
13	Социальный педагог	15689,00
14	Тьютор	16443,00

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года воспитателя

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности	Реализация проектов, учебных исследований	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.2	Профориентационная работа, предпринимательство и финансовая грамотность	Профориентационные беседы, деловые игры и квесты, решение кейсов, совместное изучение специализированных цифровых ресурсов, профессиональные пробы, моделирующие профессиональную деятельность, экскурсии, посещение ярмарок профессий и профориентационных парков	До 50% (до 1% за 1 групповой час, до 10% за каждое мероприятие федерального и регионального уровня)	квартал
1.3	Охват активной занятостью обучающихся	Доля обучающихся, занимающихся в секциях дополнительного образования, подтвержденных приказами, журналами, текущим контролем посещаемости	До 20% за 70% и более от списка проживающих в общежитии до 10% за 50-69% от списка проживающих в общежитии до 5% за 30-49% от списка проживающих в общежитии	квартал
		Вовлеченность в активности и проекты Движения Первых, подтвержденных локальными приказами, договорами, соглашениями, дорожными картами и т.п.	За каждый: До 5% федерального уровня, До 3% регионального уровня, До 2% муниципального уровня	
1.4	Участие в районных, городских, областных и	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня	До 50% До 100% До 25% До 50%	

	всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель районного или городского уровня Призер районного или городского уровня	До 15% До 10%	
1.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, конференций, конкурсов, в том числе заочных, а также мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Победитель районного или городского уровня Призер районного или городского уровня	До 50% До 100% До 25% До 50% До 15% До 10%	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	Организация деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 20 % за каждое объединение	квартал
		Участие в деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 3 % за каждое объединение	квартал
2.2	Организация/участие в программах,	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня подтвержденные	До 100% (до 20% за каждое очно,	квартал

	проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	документами (приказами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	до 5% за каждое онлайн)	
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня подтвержденные документами (приказами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	До 60% (до 10% за каждое очно, до 2% за каждое онлайн)	
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Победитель районного или городского уровня Призер районного или городского уровня	До 50% До 100% До 25% До 50% До 15% До 10%	
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 10%	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 40%	квартал
3.2	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.3	Личное участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%/ до 10%	квартал

	образования			
3.4	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 5%	квартал
		Публикация на региональном и федеральном уровнях	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п. на региональном и федеральном уровнях	До 20%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п. на региональном и федеральном уровнях	До 5%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п. на региональном и федеральном уровнях	До 20%	квартал
3.5	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах на региональном и федеральном уровнях	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов на региональном и федеральном уровнях	До 30% очно До 3% онлайн	квартал
3.6	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри, консилиума, актива, совета, объединения	До 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.7	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и проведение мероприятий на уровне центра	До 10% при участии всех групп	квартал
		Участие в мероприятиях на федеральном, региональном и районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и проведение мероприятий на региональном уровне	До 20%	квартал
		Подготовка и проведение в мероприятий на федеральном уровне	До 50%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
Итого			До 160%	

Воспитателя

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года инструктора по физической культуре

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	Наличие утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	До 5 %	год
1.2	Реализация модулей по ВР	Количество модулей	До 3% за каждый	квартал
1.3	Формирование функциональной грамотности	Работа специальных интегрированных курсов, метапредметных кружков и факультативов.	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.4	Организация развития личности и самореализации обучающихся	Количество занимающихся в спортивных секциях	До 50% (до 1% за каждого)	квартал
1.5	Организация деятельности студенческих сообществ и самоуправления	Количество участников	До 50% (до 1% за каждого)	квартал
1.6	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 10% онлайн	полугодие
		Призер	До 25% офлайн, до 5% онлайн	
	Районные и городские соревнования, конкурсы	Победитель	До 15% офлайн	квартал
		Призер	До 10% офлайн	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, Движения Первых, волонтеров	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 30 % (до 10 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 10 % (до 3 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, до 5% за каждое онлайн)	квартал

	областного уровня	Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 20%	квартал
	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 1% за каждый	квартал
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%,1%/До 10%,10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/До 1%/До 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном	До 5%	квартал

		уровне		
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3%	квартал

Итого	150%	
-------	------	--

Инструктор по физической культуре

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года мастера производственного обучения

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Абсолютная успеваемость	100% успевающих	До 100%	полугодие
	Качественная успеваемость	Более 50% успевающих на «4» и «5»	До 50%	полугодие
	Промежуточная аттестация	100% сдавших не ниже «удовл»	До 10%	полугодие
	ВПР	100% сдавших об-ся не ниже «удовл»	До 20%	квартал
	ГИА	100% сдавших не ниже «удовл» и более 60% на «хор» и «отл»	До 10%	квартал
1.2	Победители и призеры в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня	До 20%	год
		Победитель всероссийского уровня	До 150%	
		Призер областного уровня	До 10%	
		Призер всероссийского уровня	До 100%	
1.3	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, конференций, конкурсов, в том числе заочных, а также мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи	Победитель областного уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	квартал
		Победитель всероссийского уровня	До 100% за очное, до 5% за заочное	
		Призер областного уровня	До 25% за очное, до 5% за заочное	
		Призер всероссийского уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	
2	Динамика профессионального развития			

2.1	Наличие сертификата эксперта в профессиональной деятельности (по компетенции), выданный уполномоченными организациями, агентствами, центрами, в т.ч. профессиональными сообществами и МО	За каждый	До 5%	год
2.2	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня (учитывается количество организованных площадок)	За каждое	До 10% за очное До 1% за онлайн	квартал
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня	До 100% за очное, до 5% за заочное	полугодие
		Победитель всероссийского уровня	До 150% за очное, до 5% за заочное	
		Призер областного уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	
		Призер всероссийского уровня	До 150% за очное, до 5% за заочное	
		Участник	До 10% за очное	
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 10%	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнение государственного задания	Сохранность контингента 95%	До 10%	квартал
		Трудоустройство по профессии выше 84%	До 10%	год
	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
	Качественное исполнение отдельных разовых мероприятий по приказу, дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 60% (до 10% за каждое)	квартал
3.2	Исполнительская	своевременное и	До 60%	квартал

	дисциплина	качественное исполнение обязанностей; отсутствие нарушений сроков подготовки учебной документации		
3.3	Охват активной занятостью обучающихся группы	Доля обучающихся, занимающихся в секциях дополнительного образования, подтвержденных приказами, журналами, текущим контролем посещаемости	До 20% за 70% и более от списка об-ся группы До 10% за 50- 69% от списка об-ся группы До 5% за 30- 49% от списка об-ся группы	квартал
		Вовлеченность в активности и проекты Движения Первых, подтвержденных локальными приказами, договорами, соглашениями, дорожными картами и т.п.	За каждый: До 5% федерального уровня, До 3% регионального уровня, До 2% муниципального уровня	
Итого:			До 240%	

Мастер производственного обучения
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года методиста

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки	
1	Динамика профессиональных результатов работников и обучающихся				
1.1	Аттестация работников на ВКК	Аттестованных работников за отчетный период	До 30% за каждого	квартал	
		Аттестованных всего	До 5% за каждого		
	Аттестация работников на 1КК	Аттестованных работников за отчетный период	До 15% за каждого		
		Аттестованных всего	До 3% за каждого		
	Повышение квалификации работников	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, в общей численности педагогических работников, не проходивших повышение квалификации в течение 3 лет			До 15% за не менее 100%
		Обученных работников по стандартам чемпионатного движения за отчетный период			До 15% за каждого
		Обученных работников по стандартам чемпионатного движения всего			До 5% за каждого
обученных по программам ДПО на основе актуализированных профессиональных		До 15% за каждого			

		стандартов на базе образовательных организаций высшего образования и научных организаций за отчетный период		
		обученных по программам ДПО на основе актуализированных профессиональных стандартов на базе образовательных организаций высшего образования и научных организаций всего	До 5% за каждого	
1.2	Победители и призеры федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Победители под личным наставничеством	До 60% (до 20% за каждого офлайн, до 5% за каждого онлайн)	год
		Призеры под личным наставничеством	До 40% (до 10% за каждого офлайн, до 2% за каждого онлайн)	
2	Динамика личного профессионального развития			
2.1	Призер/участник федеральных, региональных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Призер	За каждый: до 50% офлайн, до 5% онлайн	год
		Участник	За каждый: до 30% офлайн, до 3% онлайн	
2.2	Повышение квалификации	Личное обучение по программам ДПО на основе актуализированных профессиональных стандартов на базе образовательных организаций высшего образования и научных организаций, министерства образования НСО	До 60% офлайн (до 20% за каждое), до 30% онлайн (до 5% за каждое)	год
3	Эффективность профессиональной деятельности			

3.1	Исполнительская дисциплина	<p>своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов вышестоящих должностных лиц;</p> <p>отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов;</p> <p>отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности;</p> <p>своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных проектов (программ)</p>	До 60%	квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Обеспечение ведения страниц официального сайта	Отсутствие замечаний по качеству разработки и ведения страниц - ОПОП Хозяйка(ин) усадьбы (Фермер), Пчеловод, АОППО Рабочий зеленого хозяйства (публикация РП, компонентов ОПОП, в соответствии с законом «Об образовании в РФ»), «Методическая работа», «Аттестация педагогических работников», «Коллекция педагогического мастерства».	До 20%	квартал

3.4	Обеспечение уровня вовлеченности и активности в Сферум в МАХ	100% работников	До 15%	квартал
		95-99% работников	До 10%	
		90-94 % работников	До 5%	
		100% обучающихся	До 20%	
		90-99% обучающихся	До 15%	
		80-89% обучающихся	До 10%	
		100% родителей	До 40%	
		80-99% родителей	До 30%	
		60-79% родителей	До 20%	
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 10% за каждый	квартал
3.6	Обеспечение уровня автоматизации ГИС ЭК	100% по пяти модулям	До 30%	
		90-99% по пяти модулям	До 15%	
		80-89% по пяти модулям	До 5%	
		20% по модулю УП	До 20%	
		15% по модулю УП	До 10%	
		10% по модулю УП	До 5%	

3.7	Формирование учебных планов	Отсутствие замечаний по качеству настройки системы ЭК для создания и корректировки УП, созданию УП согласно ФГОС по профессии, созданию версии УП, вводу (корректировки) учебных планов (УП) в системе ЭК, привязке УП к обучающимся, отвязке УП от обучающихся согласно приказу в случае отчисления или выпуска.	До 30%	год
3.8	Создание графика учебного процесса	Отсутствие замечаний по качеству создания графика учебного процесса для каждого УП.	До 20%	год
3.9	Формирование рабочих УП	Отсутствие замечаний по качеству создания РУП и привязке к обучающимся по семестрам, создания дополнительного РУП и привязке к обучающемуся в случае индивидуального учебного плана.	До 20%	полугодие
3.10	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	
		Публикация на региональном уровне	До 10%	
		Публикация на федеральном уровне	До 15%	

		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 10%	
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 15%	
3.11	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 10%	
		Создание и проведение конкурсов	До 15%	
3.12	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри, консилиума, актива, совета, объединения	До 5%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 5%	
Итого			До 350%	

Методист

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за ___ квартал ___ года педагога дополнительного образования

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов			
1.1	Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности	Реализация проектов, учебных исследований	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.2	Профориентационная работа, предпринимательство и финансовая грамотность	Профориентационные беседы, деловые игры и квесты, решение кейсов, совместное изучение специализированных цифровых ресурсов, профессиональные пробы, моделирующие профессиональную деятельность, экскурсии, посещение ярмарок профессий и профориентационных парков	До 50% (до 1% за 1 групповой час, до 10% за каждое мероприятие федерального и регионального уровня)	квартал
1.3	Организация развития личности и самореализации обучающихся	Количество занимающихся в хоре, театре, шахматах, в спортивных секциях	До 50% (до 1% за каждого, превышающего 12 человек в кружке, секции и т.п.)	квартал
1.4	Участие в районных, городских, областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Победитель районного или городского уровня Призер районного или городского уровня	До 50% До 100% До 25% До 50% До 15% До 10%	
1.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Победитель районного или городского	До 50% До 100% До 25% До 50% До 15%	

	предметных олимпиад, конференций, конкурсов, в том числе заочных, а также мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи	уровня Призер районного или городского уровня	До 10%	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	Организация деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 20 % за каждое объединение	квартал
		Участие в деятельности объединений Движения Первых, РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 3 % за каждое объединение	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня подтвержденные документами (приказами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	До 100% (до 20% за каждое очно, до 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня подтвержденные документами (приказами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	До 60% (до 10% за каждое очно, до 2% за каждое онлайн)	
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с	Победитель областного уровня Победитель всероссийского уровня Призер областного уровня Призер всероссийского уровня Победитель районного или городского уровня	До 50% До 100% До 25% До 50% До 15%	

	личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Призер районного или городского уровня	До 10%	
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 10%	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 40%	квартал
3.2	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.3	Личное участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%/ до 10%	квартал
3.4	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 5%	квартал
		Публикация на региональном и федеральном уровнях	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п. на региональном и	До 20%	квартал

		федеральном уровнях		
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п. на региональном и федеральном уровнях	До 5%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п. на региональном и федеральном уровнях	До 20%	квартал
3.5	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах на региональном и федеральном уровнях	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов на региональном и федеральном уровнях	До 30% очно До 3% онлайн	квартал
3.6	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри, консилиума, актива, совета, объединения	До 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.7	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и проведение мероприятий на уровне центра	До 10% при участии всех групп	квартал
		Участие в мероприятиях на федеральном, региональном и районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и проведение мероприятий на региональном уровне	До 20%	квартал
		Подготовка и проведение в мероприятий на федеральном уровне	До 50%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
Итого:			До 150%	

Педагог дополнительного образования

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года педагога-библиотекаря

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Интенсивность и качество работы	Сохранение основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	До 1%	квартал
		Рост основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим периодом/аналогичным периодом прошлого года	До 1%	
		Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)	До 1%	
		Наличие авторской программы внеурочной образовательной деятельности	До 1%	
		Качественное ведение документации без предъявления замечаний	До 1%	
		Организация и проведение имиджевых мероприятий	До 1%	
		Внедрение информационных технологий в работу библиотеки (ведение электронных баз данных, ведение и пополнение сайта, формирование базы полнотекстовых документов, создание информационных продуктов)	До 1%	
		Разработка и реализация программы развития библиотеки на 3-5 лет	До 2%	
		Исполнение плана работы в полном объеме	До 1%	
		Выполнение требований Гражданского кодекса РФ в части соблюдения авторских прав	До 1%	
		Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» № 114 – ФЗ от	До 1%	

		25.07.2002 г		
		Выполнение требований ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» N 436-ФЗ от 29 декабря 2010 г.	До 1%	
		Наличие традиций и атрибутики библиотеки	До 1%	
		Степень удовлетворенности пользователей работой педагога-библиотекаря	До 1%	
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности, санитарно – эпидемиологического и противопожарного режима	До 1%	
		Отсутствие дисциплинарных взысканий	До 1%	
2	Диагностическая работа	Участие в исследованиях, мониторингах, анкетированиях, тестированиях и т.п. формах диагностических процедур	До 1%	квартал
		Организация работы по проведению мониторинговых исследований	До 1%	
		Разработка и проведение мониторинговых исследований	До 1%	
3	Исследовательская деятельность	Участие в исследовательской деятельности	До 1%	квартал
		Организация работы по проведению исследований	До 1%	
		Разработка и реализация исследовательской деятельности	До 1%	
4	Проектная деятельность	Участие в проектной деятельности	До 1%	квартал
		Организация работы по осуществлению проектной деятельности	До 1%	
		Разработка и реализация проектной деятельности	До 1%	
5	Массовая работа	Активное участие в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на уровне центра	До 1%	квартал
		Активное участие в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на муниципальном уровне	До 2%	
		Активное участие в организации и проведении мероприятий (за рамками плана работы) на региональном уровне	До 10%	
		Активное участие в организации и проведении мероприятий (за	До 20%	

		рамками плана работы) на федеральном уровне		
		Использование средств ИКТ и электронных ресурсов при проведении мероприятий	До 1%	
		Участие в массовых мероприятиях центра не библиотечного профиля	До 1%	
6	Качество подготовки обучающихся	Успешная защита проектной работы	До 1%	квартал
		Победители и призеры предметных олимпиад, конференций, конкурсов на уровне центра	До 1%	
		Победители и призеры предметных олимпиад, конференций, конкурсов на муниципальном уровне	До 2%	
		Победители и призеры предметных олимпиад, конференций, конкурсов на региональном уровне	До 30% офлайн, до 3% онлайн	
		Победители и призеры предметных олимпиад, конференций, конкурсов на федеральном уровне	До 50% офлайн, до 5% онлайн	
7	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	
		Подготовка и участие в мероприятиях на муниципальном уровне	До 2%	
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 5%	
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 10%	
		Организация деятельности стажировочной площадки	До 10%	
		Руководство методическими, общественными объединениями	До 10%	
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 1%	
8	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри	До 1%	квартал
		Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%	
		Выполнение функций эксперта	До 10%	

9	Выставочная работа	Использование нестандартных форм выставочной работы	До 1%	квартал
		Организация выставок за пределами плана работы, по запросам и т.п.	До 1%	
		Эффективность выставочной деятельности, выраженная в объеме выданных документов каждой выставки	До 1%	
10	Работа с фондом	Расстановка фонда в соответствии с требованиями по организации библиотечного дела	До 1%	квартал
		Выполнение операций, выходящих за пределы требований Положения о библиотеке, Положения о библиотечном фонде, должностной инструкции педагога-библиотекаря	До 1%	
		Отсутствие в фонде документов, пропавших по неустановленным причинам, на момент проверки	До 1%	
		Организация и проведение акций по сбору документов, поступающих в библиотечный фонд на безвозмездной основе	До 1%	
		Выявление и ликвидация лакун в библиотечном фонде на основе отказов запросов читателей	До 1%	
		Проведение регулярных профилактических работ по сохранности фонда	До 1%	
		Осуществление реклассификации книжного фонда	До 1%	
		Организация МБА	До 1%	
		Регулярное пополнение фонда краеведческих документов	До 1%	
		Оригинальность оформления фонда (наличие нестандартных разделителей, использование авторских брендов, логотипов, творческих элементов и т.п.)	До 1%	
		12	Библиографическая деятельность	
Наличие каталогов и картотек	До 1%			
Разработка библиографических, методико-библиографических документов (закладки, буклеты, аннотированные списки, баннеры и т.п.)	До 1%			
13	Консультативная работа	Подбор документов и информирование по вопросам	До 1%	квартал

		профессионального самоопределения на основе запросов, проведенных исследований		
		Организация и сопровождение читательской деятельности обучающихся с ОВЗ (наличие самостоятельного раздела в плане работы, определение читательского профиля, разработка индивидуальной программы чтения, составление рекомендательных списков литературы, проведение бесед, индивидуальное информирование по запросу читателя и т.п.)	До 1%	
		Разработка программ чтения на основе запросов обучающихся, педагогов, родителей	До 1%	
		Проведение мероприятий по поддержке и сопровождению семейного чтения	До 1%	
		Составление рекомендательных списков литературы с учетом результатов психологического профиля читателя	До 1%	
		Проведение библиотерапевтических мероприятий	До 1%	
		Консультирование читателей по вопросам работы с электронными документами (критерии поиска и отбора информации, критический отбор информации, безопасное пользование Интернетом и т.п.)	До 1%	
14	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 20%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 5%	
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	
15	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 1%	
		Публикация на региональном уровне	До 5%	
		Публикация на федеральном уровне	До 10%	
		Обобщение опыта работы в публикациях	До 5%	
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых	До 10%	

		столах, конференциях и т.п.		
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 5%	
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	
16	Инновационная деятельность	Применение инновационных элементов, форм и технологий в библиотечной деятельности	До 1%	квартал
17	Работа с читателями	Создание и организация деятельности читательского актива (наличие и реализация самостоятельного раздела плана работы)	До 1%	квартал
		100% Охват библиотечным обслуживанием обучающихся	До 1%	
		100% Охват библиотечным обслуживанием педагогов	До 1%	
18	Участие в художественной самодеятельности	Членство в коллективе	До 1%	квартал
		Участие в смотрах и конкурсах	До 10%	
19	Участие в Спартакиаде работников образования	Членство в команде	До 1%	квартал
		Участие в спартакиаде	До 10%	
20	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
21	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10%	квартал
22	Сотрудничество с организациями, общественным и объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве	До 1%	квартал
		Участие в совместных мероприятиях	До 1%	
23	Общественная работа	Выполнение общественных поручений	До 1%	квартал
		Работа в профсоюзной организации	До 1%	
		Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%	
	ИТОГО:		До 200%	

Педагог-библиотекарь

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года педагога-организатора

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	Наличие утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	До 5 %	год
1.2	Углубленное изучение учебных предметов, дисциплин, курсов, занятия с отстающими	Не менее 3 часов в неделю	До 10%	квартал
1.3	Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности	Реализация проектов, учебных исследований	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.4	Реализация модулей по ВР	Количество модулей	До 3% за каждый	квартал
1.5	Формирование функциональной грамотности	Работа специальных интегрированных курсов, метапредметных кружков и факультативов.	До 30%	квартал
1.6	Профориентационная работа, предпринимательство и финансовая грамотность	Профориентационные мероприятия, в т.ч. участие в приемной комиссии, деловые игры и квесты, решение кейсов, совместное изучение специализированных цифровых ресурсов, профессиональные пробы, моделирующие профессиональную деятельность, экскурсии, посещение ярмарок профессий и профориентационных парков	До 20%	квартал
1.7	Организация развития личности и самореализации обучающихся	Количество занимающихся в хоре, театре, шахматах, в спортивных секциях	До 50% (до 1% за каждого)	квартал
1.8	Организация деятельности студенческих сообществ и	Количество участников	До 50% (до 1% за каждого)	квартал

	самоуправления			
1.9	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 10% онлайн	полугодие
		Призер	До 25% офлайн, до 5% онлайн	
	Районные и городские соревнования, конкурсы	Победитель	До 15% офлайн	квартал
		Призер	До 10% офлайн	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 30 % (до 10 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 10 % (до 3 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, до 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 20%	квартал
	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 1% за каждый	квартал
3.6	Участие в благоустройстве и	Участие в мероприятиях по благоустройству и	До 1%	квартал

	озеленении территории	озеленению территории		
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%, до 1%/до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных	До 5%	квартал

	недель, олимпиад, конкурсов и т.п.		
	Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
	Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
	Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
	Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
	Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
	Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
	Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3%	квартал
Итого:		До 165%	

Педагог-организатор

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года педагога-психолога

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	Отчет о реализации программы воспитания, календарно-тематического планирования	До 20 % (до 2% за каждый)	квартал
1.2	Наличие и своевременное выполнение плана работы психолого-педагогического сопровождения	Отчет	До 10%	квартал
1.3	Своевременная и эффективная диагностическая работа с обучающимися, отслеживание выполнения рекомендаций	Справка о диагностике и выполнении	До 0,2% за каждого обучающегося	квартал
1.4	Осуществление психологической работы по просвещению педагогов, мастеров п/о и родителей (законных представителей)	Отчет, справка	До 5% за каждое массовое мероприятие, до 0,2% за индивидуальное	квартал
1.5	Профилактическая работа с обучающимися «группы риска»	Наличие плана и отчета о реализации мероприятий	До 10%	квартал
1.6	Всероссийские и Областные предметные олимпиады	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Районные и городские соревнования, конкурсы	Победитель	До 20 офлайн	квартал
Призер		До 10 офлайн		
Участник		До 3 офлайн		
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений	Организация деятельности	До 20 % (до 5 % за каждое)	квартал

	PCM, ССК, ВПК, волонтеров	объединений PCM, ССК, ВПК, волонтеров	объединение)	
		Участие в деятельности объединений PCM, ССК, ВПК, волонтеров	До 10 % (до 2 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, до 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ, соблюдение этического кодекса работы психолога	До 40%	квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных	До 1% за каждый	квартал

		мероприятиях		
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%, до 1%/ до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал

3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское	До 3%	квартал

		собрание, Совет ОУ и т.п.)		
Итого:			До 165%	

Педагог-психолог

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года преподавателя

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Абсолютная успеваемость	100% успевающих	До 100%	полугодие
	Качественная успеваемость	Более 50% успевающих на «4» и «5»	До 50%	полугодие
	Промежуточная аттестация	100% сдавших не ниже «удовл»	До 10%	полугодие
	ВПР	100% сдавших об-ся не ниже «удовл»	До 20%	квартал
	ГИА	100% сдавших не ниже «удовл» и более 60% на «хор» и «отл»	До 10%	квартал
1.2	Победители и призеры в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня	До 20%	год
		Победитель всероссийского уровня	До 150%	
		Призер областного уровня	До 10%	
		Призер всероссийского уровня	До 100%	
1.3	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, конференций, конкурсов, в том числе заочных, а также мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи	Победитель областного уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	квартал
		Победитель всероссийского уровня	До 100% за очное, до 5% за заочное	
		Призер областного уровня	До 25% за очное, до 5% за заочное	
		Призер всероссийского уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	
2	Динамика профессионального развития			

2.1	Наличие сертификата эксперта в профессиональной деятельности (по компетенции), выданный уполномоченными организациями, агентствами, центрами, в т.ч. профессиональными сообществами и МО	За каждый	До 5%	год
2.2	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня (учитывается количество организованных площадок)	За каждое	До 10% за очное До 1% за онлайн	квартал
2.3	Участие в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях, связанных с личной демонстрацией профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Победитель областного уровня	До 100% за очное, до 5% за заочное	полугодие
		Победитель всероссийского уровня	До 150% за очное, до 5% за заочное	
		Призер областного уровня	До 50% за очное, до 5% за заочное	
		Призер всероссийского уровня	До 150% за очное, до 5% за заочное	
		Участник	До 10% за очное	
2.4	Совместные проекты с ООУ, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый	До 10%	квартал
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнение государственного задания	Сохранность контингента 95%	До 10%	квартал
		Трудоустройство по профессии выше 84%	До 10%	год
	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
	Качественное исполнение отдельных разовых мероприятий по приказу, дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 60% (до 10% за каждое)	квартал
3.2	Исполнительская	своевременное и	До 60%	квартал

	дисциплина	качественное исполнение обязанностей; отсутствие нарушений сроков подготовки учебной документации		
3.3	Охват активной занятостью обучающихся группы	Доля обучающихся, занимающихся в секциях дополнительного образования, подтвержденных приказами, журналами, текущим контролем посещаемости	До 20% за 70% и более от списка об-ся группы До 10% за 50- 69% от списка об-ся группы До 5% за 30- 49% от списка об-ся группы	квартал
		Вовлеченность в активности и проекты Движения Первых, подтвержденных локальными приказами, договорами, соглашениями, дорожными картами и т.п.	За каждый: До 5% федерального уровня, До 3% регионального уровня, До 2% муниципального уровня	
Итого:			До 240%	

Преподаватель

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года
преподавателя-организатора (основ безопасности и защиты Родины)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся по своим направлениям	Отчет о реализации программы воспитания и календарно-тематического планирования	До 30 % (до 5 % за каждый модуль, проект, курс)	квартал
1.2	Систематический мониторинг качества образования по своим направлениям: - проведение и (или) посещение внеклассных мероприятий	отметки о проведении или посещении в листах контроля	До 5% за каждое направление	квартал
1.3	Разработка учебно-планируемой документации по своим направлениям	Наличие документации	До 10%	квартал
1.4	Всероссийские и Областные предметные олимпиады	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Всероссийские и Областные олимпиады профмастерства	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Всероссийские и Областные соревнования «Молодые профессионалы» (Абилимпикс)	Победитель	До 50%	год
		Призер	До 25%	
		Участник	До 10%	
	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	квартал
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Районные и городские	Победитель	До 20%	квартал

	соревнования, конкурсы	Призер	До 10%	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 30 % (до 5 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 10 % (до 2 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, до 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 20%	квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными	Заключение и реализация договоров о	До 1% за каждый	квартал

	объединениями	сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях		
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%, до 1%/ до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение	До 5%	квартал

		открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.		
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях	До 3%	квартал

		(педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)		
Итого:			До 240%	

Преподаватель-организатор (основ безопасности и защиты Родины)
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года
Руководителя физического воспитания

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся по своим направлениям	Отчет о реализации программы воспитания и календарно-тематического планирования	До 30 % (до 5 % за каждый модуль, проект, курс)	квартал
1.2	Систематический мониторинг качества образования по своим направлениям: - проведение и (или) посещение внеклассных мероприятий	отметки о проведении или посещении в листах контроля	До 5% за каждое направление	квартал
1.3	Разработка учебно-планируемой документации по своим направлениям	Наличие документации	До 10%	квартал
1.4	Всероссийские и Областные предметные олимпиады	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Всероссийские и Областные олимпиады профмастерства	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	год
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Всероссийские и Областные соревнования «Молодые профессионалы» (Абилимпикс)	Победитель	До 50%	год
		Призер	До 25%	
		Участник	До 10%	
	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 20% онлайн (до 5% за каждое)	квартал
		Призер	До 25% офлайн, до 20% онлайн (до 3% за каждое)	
		Участник	До 5% офлайн	
	Районные и городские соревнования, конкурсы	Победитель	До 20%	квартал

		Призер	До 10%	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 30 % (5 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров, Движения Первых	До 10 % (2 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (20% за каждое офлайн, 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (10% за каждое офлайн, 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ	До 20%	квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными	Заключение и реализация договоров о	До 1% за каждый	квартал

	объединениями	сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях		
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%, до 1%/ до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение	До 5%	квартал

		открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.		
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях	До 3%	квартал

		(педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)		
Итого:			До 240%	

Руководитель физического воспитания

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за ___ квартал ___ года советника директора по воспитанию и взаимодействию с
детскими общественными объединениями

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика результатов работников и обучающихся			
1.1	Победители и призеры федеральных, областных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий и т.п.	Победители под личным наставничеством	До 60% (до 20% за каждого очно, до 3% за каждого дистанционно)	квартал
		Призеры под личным наставничеством	До 40% (до 10% за каждого очно, до 2% за каждого дистанционно)	
2	Динамика личного профессионального развития			
2.1	Победитель, Призер федеральных, региональных программ, проектов, олимпиад, конкурсов, мероприятий	Победитель	За каждый: до 50% очно, до 5% дистанционно	квартал
		Призер	За каждый: До 30% очно, До 3% дистанционно	
2.2	Повышение квалификации	Личное обучение по программам ДПО на основе актуализированных профессиональных стандартов на базе образовательных организаций высшего образования и научных организаций	До 60% очное (до 20% за каждое), до 30% онлайн (до 5% за каждое)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов директора, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов;	До 60%	квартал

		отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных проектов (программ)		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.4	Сотрудничество с образовательными организациями, общественными объединениями	Участие в совместных мероприятиях, подтвержденных договорами, соглашениями, дорожными картами и т.п.	До 15% (до 5% за каждый)	квартал
3.6	Организация и проведение мероприятий	Подготовка и проведение мероприятий на региональном уровне	До 20% (за каждое до 5% очно, до 1% дистанционное)	квартал
		Подготовка и проведение мероприятий на федеральном уровне	До 30% (за каждое до 10% очное, до 2% дистанционное)	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20% (до 5% за каждое)	квартал
		Руководство ССК, ВПК, объединением студенческого актива	До 10% за каждое	квартал
3.7	Охват активной занятостью обучающихся в центре	Доля обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым в рамках профессиональной подготовки обучающихся (в возрасте до 18 лет) образовательной организации, в общей численности обучающихся, по данным ГИС «Навигатор ДО НСО»	До 30% за 5% и более; До 20% за 3%-5%; До 10% за 0,1%-3%	квартал

		Доля обучающихся по краткосрочным дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым в рамках профориентационной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций (абитуриентов), в общем объеме контрольных цифр приема, выделенных на текущий учебный год, по данным ГИС «Навигатор ДО НСО»	До 30% за 25% и более; До 20% за 10%-25%; До 10% за 1%-10%	
		Доля обучающихся образовательной организации, состоящих на различных видах профилактического учета, вовлеченных в полезную деятельность, в общем количестве обучающихся образовательной организации, состоящих на профилактическом учете	До 10% за 90% и более	
Итого:			До 240%	

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за _____ квартал _____ года социального педагога

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся и работы с ними			
1.1	Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений	Реализация плана партнерства	До 5%	
1.2	Осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образованию и социальной защите обучающихся	Реализация плана мероприятий	До 5%	
1.3	Изучение психолого-педагогических особенностей обучающихся	Наличие анкет, дневников и т.п.	До 5%	
1.4	Выявление потребностей, трудностей конфликтных ситуаций, отклонений в поведении обучающихся и своевременное оказание помощи	Данные отчетов	До 5%	
1.5	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику правонарушений	Реализация плана мероприятий	До 10%	
1.6	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами контроля	Ведение банка данных	До 5%	
1.7	Осуществление работы по контролю за жильем, обеспечению пособиями, своевременностью социальных выплат	Данные отчетов	До 5%	
1.8	Доля обучающихся образовательной организации, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических и психотропных средств, в общем количестве обучающихся образовательной организации, подлежащих тестированию	80% - 89% 90% - 99% 100%	До 5% До 15% До 25%	
1.9	Отсутствие случаев суицидальных попыток обучающихся	да	До 20%	

1.10	Доля обучающихся образовательной организации, состоящих на различных видах профилактического учета, вовлеченных в полезную в полезную деятельность, в общем количестве обучающихся образовательной организации, состоящих на профилактическом учете	80% - 89% 90% - 99% 100%	До 5% До 15% До 25%	
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 30 % (до 5 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 5 % (до 1 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ, сдачи отчетов	До 40%	квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал

3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 1% за каждый	квартал
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1%, до 1%/ до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал

		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 5%	квартал
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал

		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3%	квартал
3.13	Охват активной занятостью обучающихся	Доля обучающихся, занимающихся в секциях дополнительного образования, подтвержденных приказами, журналами, текущим контролем посещаемости	До 20% за 70% и более от списка об-ся группы До 10% за 50-69% от списка об-ся группы До 5% за 30-49% от списка об-ся группы	квартал
		Вовлеченность в активности и проекты Движения Первых, подтвержденных локальными приказами, договорами, соглашениями, дорожными картами и т.п.	За каждый: До 5% федерального уровня, До 3% регионального уровня, До 2% муниципального уровня	квартал
Итого:			До 165%	

Социальный педагог

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года тьютора

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика образовательных результатов обучающихся			
1.1	Реализация утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	Наличие утвержденных планов внеурочной деятельности обучающихся	До 5 %	год
1.2	Реализация цикла «Разговор о важном»	Охват не менее 20 человек	До 5%	квартал
1.3	Углубленное изучение учебных предметов, дисциплин, курсов, занятия с отстающими	Не менее 3 часов в неделю	До 10%	квартал
1.4	Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности	Реализация проектов, учебных исследований	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.5	Реализация модулей по ВР	Количество модулей	До 3% за каждый	квартал
1.6	Формирование функциональной грамотности	Работа специальных интегрированных курсов, метапредметных кружков и факультативов.	До 30% (до 10% за каждый)	квартал
1.7	Профориентационная работа, предпринимательство и финансовая грамотность	Профориентационные беседы, деловые игры и квесты, решение кейсов, совместное изучение специализированных цифровых ресурсов, профессиональные пробы, моделирующие профессиональную деятельность, экскурсии, посещение ярмарок профессий и профориентационных парков	До 20% (до 1% за 1 групповой час)	квартал
1.8	Организация развития личности и самореализации обучающихся	Количество занимающихся в хоре, театре, шахматах, в спортивных секциях	До 50% (до 1% за каждого)	квартал
1.9	Организация деятельности студенческих сообществ и самоуправления	Количество участников	До 50% (до 1% за каждого)	квартал
1.10	Всероссийские и Областные предметные	Победитель	До 50% офлайн, до	полугодие

	олимпиады		10% онлайн	
		Призер	До 25% офлайн, до 5% онлайн	
	Всероссийские и Областные олимпиады профмастерства	Победитель	До 50% офлайн, до 10% онлайн	год
		Призер	До 25% офлайн, до 5% онлайн	
	Всероссийские и Областные соревнования «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс, Абилимпикс)	Победитель	До 50%	год
		Призер	До 25%	
		Участник	До 15%	
	Всероссийские и Областные соревнования, конкурсы	Победитель	До 50% офлайн, до 10% онлайн	полугодие
		Призер	До 25% офлайн, до 5% онлайн	
	Районные и городские соревнования, конкурсы	Победитель	До 15% офлайн	квартал
Призер		До 10% офлайн		
2	Динамика профессионального развития			
2.1	Организация/участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	Организация деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 30 % (до 10 % за каждое объединение)	квартал
		Участие в деятельности объединений РСМ, ССК, ВПК, волонтеров	До 10 % (до 3 % за каждое объединение)	квартал
2.2	Организация/участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	Организация реализации программ, проектов, мероприятий федерального, областного уровня	До 100% (до 20% за каждое офлайн, до 5% за каждое онлайн)	квартал
		Участие в программах, проектах, мероприятиях федерального, областного уровня	До 60% (до 10% за каждое офлайн, до 2% за каждое онлайн)	
3	Эффективность профессиональной деятельности			
3.1	Исполнительская	Отсутствие	До 20%	квартал

	дисциплина	дисциплинарных приказов, нарушений правил ВТР, замечаний руководителей, сроков выполнения работ		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб стейкхолдеров	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений, заявлений, проверок	До 10%	квартал
3.3	Исполнение дополнительных разовых поручений руководителей	Разовые важные (особо важные) поручения	До 40% (до 5% за каждое)	квартал
3.4	Привлечение внебюджетных средств	Организация, проведение акций и мероприятий, направленных на привлечение внебюджетных средств	До 10% за каждое привлечение	квартал
3.5	Сотрудничество с организациями, общественными объединениями	Заключение и реализация договоров о сотрудничестве Участие в совместных мероприятиях	До 1% за каждый	квартал
3.6	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории	До 1%	квартал
3.7	Участие в Спартакиаде, в художественной самодеятельности работников образования	Членство в команде, коллективе/ Участие в спартакиаде, в смотрах и конкурсах	До 1% , до 1% /до 10%, до 10%	квартал
3.8	Общественная работа	Выполнение общественных поручений/ Работа в профсоюзной организации/ Работа в профессиональных общественных организациях	До 1%/ до 1%/ до 1%	квартал
3.9	Трансляция и обобщение опыта работы	Создание профессиональных ресурсов в электронной среде Интернет (сайт, блог)	До 10%	квартал
		Публикация на муниципальном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на региональном уровне	До 5%	квартал
		Публикация на федеральном уровне	До 5%	квартал
		Очное представление опыта работы на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.	До 10%	квартал
		Заочное представление опыта работы на	До 5%	квартал

		семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.		
		Разработка информационных образовательных ресурсов	До 1%	квартал
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.	До 5%	квартал
3.10	Конкурсная деятельность	Участие в конкурсах, грантах	До 10%	квартал
		Организация работы по проведению конкурсов	До 1%	квартал
		Создание и проведение конкурсов	До 5%	квартал
3.11	Экспертная деятельность	Выполнение функций члена жюри/ Выполнение функций члена консилиума, актива, совета, объединения	До 1%/ до 1%	квартал
		Выполнение функций эксперта	До 10%	квартал
3.12	Методическая работа	Информационно-методическое сопровождение предметных недель, олимпиад, конкурсов и т.п.	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на уровне центра	До 1%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на районном уровне	До 5%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на региональном уровне	До 10%	квартал
		Подготовка и участие в мероприятиях на федеральном уровне	До 20%	квартал
		Организация деятельности площадок	До 20%	квартал
		Руководство методическими, общественными, творческими объединениями	До 10%	квартал
		Выступление на мероприятиях (педсовет, методсовет, родительское собрание, Совет ОУ и т.п.)	До 3%	квартал
Итого:			До 150%	

Тьютор

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

Специалисты

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Бухгалтер	10164,00
2	Контрактный управляющий	10164,00
3	Программист	10164,00
4	Специалист в сфере закупок	10164,00
5	Специалист по кадрам	10164,00
6	Специалист по охране труда	10164,00
7	Экономист	10164,00
8	Юрисконсульт	10164,00

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за ___ квартал ___ года бухгалтера

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 60%	квартал
2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 50%	квартал
3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 50%	квартал
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	До 50%	
4	Качество материального обеспечения	Своевременность обеспечения средствами на питание, одежду, обувь, мягкий инвентарь и оборудование обучающихся	До 60%	квартал
5	Обеспечение стипендией	Своевременность обеспечения академической, социальной, именной стипендией обучающихся	До 60%	квартал
6	Обеспечение учета материальных ценностей	Своевременность списания материнских ценностей	До 50%	квартал
7	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов директора, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения пред-писаний контрольных (надзорных) орга-нов; отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения	До 60%	квартал
Итого:			До 440%	

Бухгалтер

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года контрактного управляющего

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Разработка плана закупок.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
2	Осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
3	Размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
4	Разработка плана-графика.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
5	Осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
6	Размещение в единой информационной системе плана графика и внесенных в него изменений.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
7	Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
8	Осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
9	Осуществление подготовки и размещение в единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
10	Осуществление подготовки и направление приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
11	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
12	Участие в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей).	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
13	Осуществление подготовки материалов для выполнения претензионной работы.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
14	Организация в случае необходимости на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями), участие в таких консультациях в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения государственных и муниципальных нужд.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
15	При необходимости привлечение к своей работе экспертов, экспертных организаций в соответствии с требованиями,	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал

	предусмотренными Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и иными нормативными правовыми актами.			
16	Поддержание уровня квалификации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
17	Исполнение иных обязанностей, предусмотренных Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
Итого:			До 350%	

Контрактный управляющий
 Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за _____ квартал _____ года программиста

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Выполнение работы по подготовке программ к отладке и проводит отладку.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
2	Определение объема и содержания данных контрольных примеров, обеспечивающих наиболее полную проверку соответствия программ их функциональному назначению.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
3	Осуществление запуска отлаженных программ и ввод исходных данных, определяемых условиями поставленных задач.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
4	Проведение корректировки разработанной программы на основе анализа выходных данных.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
5	Разработка инструкции по работе с программами, оформляет необходимую техническую документацию.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
6	Определение возможность использования готовых программных продуктов.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
7	Осуществление сопровождение	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал

	внедренных программ и программных средств.	Сопровождение электронного колледжа	До 50%	
8	Разработка и внедряет системы автоматической проверки правильности программ, типовые и стандартные программные средства, составляет технологию обработки информации.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
9	Выполнение работы по унификации и типизации вычислительных процессов.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
10	Участие в создании каталогов и картотек стандартных программ, в разработке форм документов, подлежащих машинной обработке, в проектировании программ, позволяющих расширить область применения вычислительной техники.	Отсутствие замечаний	До 30%	квартал
Итого:			До 350%	

Программист
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года специалиста в сфере закупок

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %
1	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги;	отсутствие замечаний	10%
2	Подготовка и направление приглашений к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) различными способами;	отсутствие замечаний	10%
3	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей);	отсутствие замечаний	10%
4	Формирование начальной (максимальной) цены закупки;	отсутствие замечаний	10%
5	Формирование описания объекта закупки;	отсутствие замечаний	10%
6	Формирование требований, предъявляемых к участнику закупки;	отсутствие замечаний	10%
7	Формирование порядка оценки участников;	отсутствие замечаний	10%
8	Формирование проекта контракта;	отсутствие замечаний	10%
9	Составление закупочной документации;	отсутствие замечаний	10%
10	Подготовка и публичное размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов;	отсутствие замечаний	10%
11	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры;	отсутствие замечаний	10%
12	Осуществление организационно-технического обеспечения деятельности закупочных комиссий;	отсутствие замечаний	10%
13	Осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок;	отсутствие замечаний	10%
14	Сбор и анализ поступивших заявок;	отсутствие замечаний	10%
15	Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссий по осуществлению закупок;	отсутствие замечаний	10%
16	Обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры;	отсутствие замечаний	10%

17	Осуществление подготовки протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок;	Отсутствие замечаний	10%
18	Публичное размещение полученных результатов;	отсутствие замечаний	10%
19	Направление приглашений для заключения контрактов;	отсутствие замечаний	10%
20	Осуществление проверки необходимой документации для заключения контрактов;	отсутствие замечаний	10%
21	Осуществление процедуры подписания контракта с поставщиками (подрядчиками, исполнителями);	отсутствие замечаний	50%
22	Публичное размещение отчетов, информации о неисполнении контракта, о санкциях, об изменении или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну;	отсутствие замечаний	10%
23	Подготовка документа о приемке результатов отдельного этапа исполнения контракта;	отсутствие замечаний	50%
24	Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта;	отсутствие замечаний	10%
25	Организация осуществления уплаты денежных сумм по банковской гарантии в предусмотренных случаях;	отсутствие замечаний	15%
26	Организация возврата денежных средств, внесенных в качестве обеспечения исполнения заявок или обеспечения исполнения контрактов.	отсутствие замечаний	15%
Итого:		До 350%	

Специалист в сфере закупок
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года специалиста по кадрам

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение документации и делопроизводства	Отсутствие ошибок и замечаний	До 40%	квартал
		Своевременное внесение изменений в личные дела работников	До 40%	
		Подготовка награждающих материалов работников	До 40%	квартал
		Своевременность доведения входящей информации до адресатов	До 40%	
2	Качественное ведение работы с центром занятости населения	Своевременный и качественный обмен информацией с центром занятости населения	До 40%	квартал
3	Качественное ведение работы с СФР	Своевременный и качественный обмен информацией с СФР	До 40%	квартал
4	Качественное ведение работы с военнообязанными	Своевременный и качественный обмен информацией с военным комиссариатом по воинскому учету подготовке к новому учебному году	До 40%	квартал
5	Доля педагогических работников образовательной организации в возрасте до 35 лет в общем количестве педагогических работников образовательной организации	Более 15%	До 40%	квартал
6	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	да	До 40%	квартал

7	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов министра образования Новосибирской области, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов; отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;	До 40%	квартал
Итого:			До 400%	

Специалист по кадрам

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года специалиста по охране труда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	До 50%	Квартал
		Организация проведения специальной оценки условий труда и других обязательных мероприятий	До 30%	
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	До 30%	
		Организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	До 20%	
2	Пропаганда вопросов охраны труда	Создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	До 40%	квартал
		Проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваний	До 40%	
3	Контроль санитарных норм	Соблюдение санитарных норм	До 50%	квартал
4	Работа по энергосбережению	Рациональное использование электроэнергии, теплоснабжения	До 30%	квартал
5	Участие в работе комиссий	Организация и участие в работе комиссий по эффективному использованию ресурсов	До 20%	квартал
		Безопасности образовательного процесса	До 25%	
6	Проведение работ по подготовке к новому учебному году	Участие в подготовке к новому учебному году	До 10%	квартал
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.	До 20%	квартал
Итого:			До 365%	

Специалисту по охране труда
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года экономиста

№ п.п.	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 50%	квартал
2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 50%	квартал
3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	До 45%	квартал
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	До 50%	
4	Качество составления и предоставления отчетности	Своевременность составления и качественной сдачи установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации вышестоящих и других организаций	До 45%	квартал
5	Обеспечение учета материальных ценностей	Своевременное и полное проведение инвентаризации	До 45%	квартал
		Своевременность списания материнских ценностей	До 50%	
6.	Отсутствие неисполнения требований, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 «Об утверждении перечня товарных рынков для содействия развитию конкуренции в плане мероприятий («дорожной карты») по содействию развитию конкуренции в Новосибирской области,	да	До 45%	

	а также поручения Губернатора Новосибирской области по осуществлению закупок товаров, работ, услуг у учреждений уголовно- исполнительной системы Новосибирской области			
7	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов директора, а также вышестоящих должностных лиц; отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов; отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности; Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения	До 60%	
Итого:			До 440%	

Экономист

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года юрисконсульта

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Разработка и обновление правовых документов	За каждый разработанный	До 20%	квартал
		За каждый обновленный	До 20%	квартал
2	Договорная работа	За каждый подготовленный	До 20%	квартал
		За каждый согласованный	До 20%	квартал
3	Занятия «Юридической школы»	За каждое групповое занятие с обучающимися	До 25%	квартал
		За каждое групповое занятие с педагогами	До 25%	квартал
		За каждое групповое занятие с родителями	До 50%	квартал
4	Мероприятия по предупреждению и нейтрализации правовых споров Урегулирование претензий и споров	За каждый урегулированный спор или претензию	До 20%	квартал
		За каждую разработку, бюллетень и т.п., выставленную на сайт центра	До 10%	квартал
		За каждое оформленное соглашение	До 10%	квартал
		За каждую оформленную договоренность	До 10%	квартал
5	Предоставление отчетов	За каждый отчет по анализу рабочего времени	До 10%	квартал
		За каждый отчет по делам (письмам, документам, встречам)	До 10%	квартал
		За каждый отчет по претензионной работе	До 20%	квартал
		Реестр договоров	До 20%	квартал
		Статистика согласований	До 20%	квартал
6	Исполнительская дисциплина	Соблюдение правил ВТР, Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.	До 40%	квартал
Итого			До 350%	

Юрисконсульт

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Водитель 4 разряда	8569,00
2	Делопроизводитель	7821,00
3	Секретарь руководителя	8217,00
4	Секретарь учебной части	11218,00

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года водителя 4 разряда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	Отсутствие замечаний	До 60%	квартал
2	Соблюдение ПДД	Отсутствие штрафов	До 60%	год
3	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, а также санитарно-гигиенических условий	Отсутствие замечаний	До 60%	квартал
4	Рациональное использование ресурсов	Проведение мероприятий направленных на экономию ресурсов	До 60%	квартал
5	Подготовка техники	Отсутствие замечаний	До 60%	квартал
6	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний	До 60%	квартал
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.	До 60%	квартал
Итого:			До 420%	

Водитель 4 разряда

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года делопроизводителя

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение документации и делопроизводства	Отсутствие ошибок и замечаний	До 10%	квартал
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Качественное и своевременное внесение изменений в информационные ресурсы	До 10%	квартал
3	Качественная работа по нормативно-методической базе делопроизводства	Формирование нормативно-правовых актов	До 10%	квартал
		Формирование номенклатуры дел	До 10%	квартал
		Формирование методических документов	До 10%	квартал
		Работы по унификации документов и созданию УСД	До 10%	квартал
4	Ведение делопроизводства	Формирование организационных документов	До 10%	квартал
		Формирование распорядительных документов	До 10%	квартал
		Формирование информационно-справочных документов	До 10%	квартал
5	Организация документооборота	Осуществление приема, регистрации и своевременного донесения исполнительных документов	До 10%	квартал
		Обеспечение хранения документов и их использования	До 10%	квартал
		Подготовка документов к передаче в архив, обеспечение сохранности дел	До 10%	квартал
Итого:			До 120%	

Делопроизводитель

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года секретаря руководителя

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение документации и делопроизводства	Отсутствие ошибок и замечаний	До 5%	квартал
		Своевременность доведения входящей информации до адресатов	До 20%	квартал
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Качественное и своевременное внесение изменений в информационные ресурсы	До 20%	квартал
		Качественный прием и отправка информации по электронной почте	До 20%	квартал
3	Качественная работа по нормативно-методической базе делопроизводства	Формирование нормативно-правовых актов	До 20%	квартал
		Формирование номенклатуры дел	До 20%	квартал
		Работы по унификации документов и созданию УСД	До 20%	квартал
4	Ведение делопроизводства	Формирование организационных документов	До 20%	квартал
		Формирование распорядительных документов	До 20%	квартал
		Формирование информационно-справочных документов	До 20%	квартал
5	Организация документооборота	Осуществление приема, регистрации и своевременного донесения исполнительных документов	До 20%	квартал
		Обеспечение хранения документов и их использования	До 5%	квартал
		Подготовка документов к передаче в архив, обеспечение сохранности дел	До 20%	квартал
6.	Исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов директора, а также вышестоящих должностных	До 20%	квартал

		лиц		
Итого:			До 250%	

Секретарь руководителя
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года секретаря учебной части

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Ведение делопроизводства	Отсутствие замечаний по качеству подготовки проектов приказов (о зачислении, отчислении, переводе), формированию приказов в ЭК, приему заявлений на ИУП в ЭК, формированию зачетных ведомостей, дипломов в ЭК в соответствии с УП, ведению личных дел студентов, алфавитной книги, студенческих билетов, зачетных книжек, работы с архивом.	До 40%	квартал
2	Организация документооборота	Отсутствие замечаний по качеству приема, регистрации, распределению входящей и исходящей корреспонденции, ответов на телефонные звонки, подготовке проектов служебных записок, писем, обеспечению хранения документов и их использования	До 20%	квартал
3	Координация учебного процесса	Отсутствие замечаний по качеству формирования расписания занятий ТО и ПО, в т.ч в системе ЭК, учета часов учебной работы преподавателей.	До 40%	Квартал
4	Работа с контингентом	Отсутствие замечаний по качеству приема заявок и выдачи справок.	До 20%	квартал
5	Информационная поддержка администрации	Качественные и своевременные поиск информации, контроль исполнения поручений и сроков.	До 20%	квартал
6	Отчетность	Отсутствие замечаний по качеству составления сводных отчетов, подготовки статистических данных, в том числе для вышестоящих органов, военкомата.	До 40%	квартал

7	Исполнительская дисциплина	<p>Качественное и своевременное: планирование, Подготовка и сдача отчетов, информации, заполнение журналов ведение личных дел соблюдение требований охраны труда выполнение приказов, распоряжений, поручений администрации, отсутствие дисциплинарных взысканий отсутствие нарушений нормативно-правовых требований, локальных актов, лицензионных требований отсутствие жалоб, конфликтов. Соблюдение норм профессиональной этики. Соблюдение прав и свобод обучающихся, оказание им конструктивной помощи.</p>	До 20%	квартал
Итого:			До 200%	

Секретарь учебной части

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Приложение № 6
к положению о системе оплаты труда
работников ГБПОУ НСО
«Искитимский центр
профессионального обучения»

Рабочие

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Комендант	7821,00
2	Оператор котельной 3 разряда	8195,00
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	8195,00
4	Слесарь-сантехник 3 разряда	8195,00
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда	8195,00
6	Уборщик служебных помещений	7447,00

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года коменданта

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Создание благоприятных условий для обучающихся	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	До 20%	квартал
		Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	До 20%	квартал
		Обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	До 20%	квартал
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	До 20%	квартал
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	До 20%	квартал
2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие нарушений	До 20%	квартал
3	Обеспечение бесперебойной работы помещений, оборудования, сетей и видеонаблюдения	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
4	Обеспечение выполнения санитарных норм и правил	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
5	Образцовое содержание прилегающих территорий	Отсутствие замечаний	До 20%	квартал
6	Качественная работа с документацией	Формирование нормативной базы делопроизводства	До 10%	квартал
		Организация ведения делопроизводства и документооборота	До 10%	квартал
7	Исполнительская дисциплина	Планирование текущего и капитального ремонта зданий, систем тепло-, электро-, водоснабжения,	До 50%	квартал

	вентиляции и других объектов, составление смет хозяйственных расходов		
Итого:		До 250%	

Комендант

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года оператора котельной 3 разряда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Оформление технической документации	Отсутствие замечаний	25%	квартал
		Своевременное планирование	25%	квартал
		Отсутствие нарушений	20%	квартал
2	Составление ежегодных отчетов в Ростехнадзор	Отсутствие замечаний	20%	квартал
3	Снятие параметров теплоносителей и газа	Отсутствие замечаний	20%	квартал
4	Составление рекомендаций по ремонту оборудования	Проведение мероприятий, направленных на эффективную работу котельной	20%	квартал
5	Регулировка параметров котла	Отсутствие замечаний	20%	квартал
6	Наблюдение и составление отчетов о здании котельной и сооружениях	Отсутствие замечаний	20%	квартал
		Своевременное исполнение	20%	квартал
7	Составление ежеквартальных отчетов по промышленной безопасности	Отсутствие замечаний	20%	квартал
		Своевременное исполнение	20%	квартал
8	Контроль и наладка работы котлов	Отсутствие нарушений	20%	квартал
9	Энергоаудит работы вспомогательного оборудования	Проведение мероприятий, направленных на эффективную работу котельной	20%	квартал
Итого:			До 270%	

Оператор котельной 3 разряда

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3 разряда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	До 40%	квартал
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	До 35%	квартал
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	До 25%	квартал
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	До 25%	квартал
2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	До 25%	год
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний и предписаний	До 25%	квартал
4	Обеспечение своевременного ремонта помещений и оборудования	Отсутствие замечаний	До 25%	квартал
5	Образцовое содержание помещений, оборудования и инструмента	Отсутствие замечаний	До 25%	квартал
6	Соблюдение требований по охране труда	Отсутствие нарушений и замечаний	До 25%	квартал
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.	До 25%	квартал
Итого:			До 275%	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года слесаря-сантехника 3 разряда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	До 30%	квартал
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	До 25%	квартал
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	До 25%	квартал
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	До 25%	квартал
2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	До 25%	квартал
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний и предписаний	До 25%	квартал
4	Обеспечение своевременного ремонта помещений и оборудования	Отсутствие замечаний	До 25%	квартал
5	Образцовое содержание помещений, оборудования и инструмента	Отсутствие замечаний	До 25%	квартал
6	Соблюдение требований по охране труда	Отсутствие нарушений и	До 25%	квартал

		замечаний		
Итого:			До 230	

Слесарь-сантехник 3 разряда

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за __ квартал __ года слесаря-электрика по ремонту электрооборудования 3 разряда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат , %	Период оценки
1	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	квартал
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	25%	квартал
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	25%	квартал
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	25%	квартал
2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	25%	квартал
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний и предписаний	25%	квартал
4	Обеспечение своевременного ремонта помещений и оборудования	Отсутствие замечаний	25%	квартал
5	Образцовое содержание помещений, оборудования и инструмента	Отсутствие замечаний	25%	квартал
6	Соблюдение требований по охране труда	Отсутствие нарушений и замечаний	25%	квартал
Итого			До 230%	

Слесарь-электрика по ремонту электрооборудования 3 разряда
Комиссия по распределению стимулирующих выплат

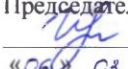
Лист самоанализа качества профессиональной деятельности
за квартал года уборщика служебных помещений


№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещения, территории, оборудования	Качественная уборка помещений и территории	До 55%	квартал
2	Рациональное использование материальных запасов	Экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	До 40%	квартал
3	Озеленение помещений и территории учреждения	Качественный уход за растениями	До 40%	квартал
4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	До 40%	квартал
5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	До 40%	квартал
6	Соблюдение требований по охране труда	Отсутствие нарушений и замечаний	До 40%	квартал
7.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение правил ВТР, Своевременное и качественное исполнение решений, заданий, поручений, приказов, планов и т.п.	До 40%	квартал
Итого:			До 295%	

Уборщик служебных помещений

Комиссия по распределению стимулирующих выплат

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИСКИТИМСКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ»

Согласовано
Председатель профсоюза
 И.В. Иванова
«06» 03 2026 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ НСО «ИЦПО»
 Н.П. Шлыков
«06» 03 2026 г.



**Положение
о порядке организации и проведения работ по защите
конфиденциальной информации в ГБПОУ НСО «Искитимский центр
профессионального обучения»**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения работ по защите конфиденциальной информации в органах исполнительной власти и их подведомственных учреждениях (далее - ОИВ).

Мероприятия по защите конфиденциальной информации, проводимые в ОИВ, являются составной частью управленческой и иной служебной деятельности и осуществляются во взаимосвязи с мерами по обеспечению установленной конфиденциальности проводимых работ.

1.3. Информационные системы и ресурсы, являющиеся собственностью государства, находятся в ведении органов исполнительной власти и организаций в соответствии с их компетенцией, подлежат обязательному учету и защите.

1.4. Режим защиты конфиденциальной информации устанавливается собственником информационных ресурсов или уполномоченным лицом в соответствии с законодательством.

Конфиденциальная информация должна обрабатываться (передаваться) с использованием защищенных систем и средств информатизации и связи или с использованием технических и программных средств технической защиты конфиденциальной информации, сертифицируемых в установленном порядке. Обязательной сертификации подлежат средства, в том числе иностранного производства, предназначенные для технической защиты конфиденциальной информации.

1.5. Уровень технической защиты конфиденциальной информации, а также перечень необходимых мер защиты определяется дифференцировано по результатам обследования объекта информатизации, с учетом соотношения затрат на организацию технической защиты конфиденциальной информации и величины ущерба, который может быть нанесен собственнику конфиденциальной информации при ее разглашении, утрате, уничтожении и искажении. Для сведений, составляющих служебную тайну не ниже требований, установленных данным документом и государственными стандартами Российской Федерации.

Системы и средства информатизации и связи, предназначенные для обработки

(передачи) конфиденциальной информации должны быть аттестованы в реальных условиях эксплуатации на предмет соответствия принимаемых мер и средств защиты требуемому уровню безопасности информации.

Проведение любых мероприятий и работ с конфиденциальной информацией, без принятия необходимых мер технической защиты информации не допускается.

1.6. Объектами защиты в органах исполнительной власти и их подведомственных учреждениях являются:

средства и системы информатизации и связи (средства вычислительной техники, локальная вычислительная сеть (ЛВС), средства и системы связи и передачи информации, средства звукозаписи, звукоусиления, звуковоспроизведения, переговорные и телевизионные устройства, средства изготовления и тиражирования документов), используемые для обработки, хранения и передачи информации, содержащей конфиденциальную информацию - далее основные технические средства и системы (ОТСС);

технические средства и системы, не обрабатывающие информацию, но размещенные в помещениях, где обрабатывается конфиденциальной информация - далее вспомогательные технические средства и системы (ВТСС);

помещения (служебные кабинеты, актовые, конференц-залы и т.п.), специально предназначенные для проведения конфиденциальных мероприятий - защищаемые помещения (ЗП).

1.7. Ответственность за выполнение требований настоящего Положения возлагается на руководителей подразделений (департаментов, управлений, отделов), на руководителей структурного подразделения защиты конфиденциальной информации, а также на специалистов, допущенных к обработке, передаче и хранению в технических средствах информации, содержащей конфиденциальную информацию.

1.8. Непосредственное руководство работами по защите конфиденциальной информации осуществляет первый заместитель органа исполнительной власти.

2. Охраняемые сведения

2.1. В органе исполнительной власти и их подведомственных учреждениях

разрабатывается Перечень сведений конфиденциального характера. Сведения, составляющие конфиденциальную информацию, определяются Перечнем сведений конфиденциального характера в соответствии с Указом Президента РФ от 6.03.1997 № 188.

Перечень сведений конфиденциального характера включает:

Сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях.

Сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства.

Сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений и т.д.).

Сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (коммерческая тайна).

Сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

Служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (служебная тайна).

Сведения, составляющие служебную тайну, определяются действующим в субъекте Российской Федерации "Перечнем сведений, составляющих служебную информацию ограниченного распространения".

Указанный перечень может включать следующие классы сведений ограниченного распространения:

сведения экономического характера;

сведения по финансовым вопросам; сведения по науке и технике; сведения по транспорту и связи;

сведения по вопросам внешней торговли и международных научно -технических связей;

сведения, связанные с обеспечением безопасности органов государственной власти субъекта РФ и органов местного самоуправления.

3. Технические каналы утечки конфиденциальной информации, несанкционированного доступа и специальных воздействий на нее.

3.1. Доступ к конфиденциальной информации, нарушение ее целостности и доступности возможно реализовать за счет:

- несанкционированного доступа к конфиденциальной информации при ее обработке в информационных системах и ресурсах;

- утечки конфиденциальной информации по техническим каналам.

3.2. Детальное описание возможных технических каналов утечки информации, несанкционированного доступа к информации и специальных воздействий на нее содержится в Модели угроз безопасности информации органа исполнительной власти.

4. Оценка возможностей технических разведок и других источников угроз безопасности конфиденциальной информации

4.1. Для добывания конфиденциальных сведений могут использоваться:

портативная возимая (носимая) аппаратура радио, акустической, визуально-оптической и телевизионной разведки, а также разведки побочных электромагнитных излучений и наводок (ПЭМИН);

автономная автоматическая аппаратура акустической и телевизионной разведки, а также разведки ПЭМИН;

компьютерная разведка, использующая различные способы и средства несанкционированного доступа к информации и специальных воздействий на нее.

Угроза компьютерной разведки объектам защиты возможна в случае подключения АС, обрабатывающим информацию ограниченного доступа к внешним, в первую очередь - глобальным сетям.

Портативная возимая аппаратура разведки может применяться из ближайших зданий и автомобилей на стоянках вблизи зданий органов исполнительной власти и их

подведомственных учреждениях.

Портативная носимая аппаратура имеет ограниченные возможности и может быть использована лишь для уточнения данных, или перехвата информации в непосредственной близости от защищаемых объектов.

Автономная автоматическая аппаратура радио, акустической, телевизионной, а также разведки ПЭМИН используется для длительного наблюдения за объектом защиты.

Несанкционированный доступ к информации и специальные воздействия на нее могут осуществляться при ее обработке на отдельных автоматизированных рабочих местах, в локальных вычислительных сетях, в распределенных телекоммуникационных системах.

Кроме перехвата информации техническими средствами возможно непреднамеренное попадание защищаемой информации к лицам, не допущенным к ней, но находящимся в пределах КЗ. Это возможно, например, вследствие:

непреднамеренного прослушивания без использования технических средств конфиденциальных разговоров из-за недостаточной звукоизоляции ограждающих конструкций защищаемых помещений и их инженерно-технических систем;

случайного прослушивания телефонных разговоров при проведении профилактических работ в сетях телефонной связи;

некомпетентных или ошибочных действий пользователей и администраторов АС при работе вычислительных сетей;

просмотра информации с экранов дисплеев и других средств ее отображения.

4.4. Оценка возможностей средств технической разведки осуществляется с использованием нормативных документов ФСТЭК России.

Наиболее опасной для органов исполнительной власти и их подведомственных учреждений является аппаратура портативной (возимой и носимой) разведки электромагнитных излучений и аппаратура акустической речевой разведки, которая может применяться с прилегающей к зданиям администрации территорий, а также автономная автоматическая аппаратура акустической речевой разведки, скрытно устанавливаемая внутри помещений.

4.5. Оценка возможности НСД к информации в средствах вычислительной техники и автоматизированных системах осуществляется с использованием следующих руководящих документов ФСТЭК России:

Руководящий документ. Концепция защиты средств вычислительной техники и автоматизированных систем от несанкционированного доступа к информации;

Руководящий документ. Средства вычислительной техники. Защита от несанкционированного доступа к информации. Показатели защищенности от несанкционированного доступа к информации;

Руководящий документ. Автоматизированные системы. Защита от несанкционированного доступа к информации. Классификация автоматизированных систем и требования по технической защите конфиденциальной информации.

НСД к информации и специальные воздействия на нее реально возможны, если не выполняются требования перечисленных выше документов, дифференцированные в зависимости от степени конфиденциальности обрабатываемой информации, уровня полномочий пользователей по доступу к конфиденциальной информации и режимов обработки данных в автоматизированных системах.

5. Организационные и технические мероприятия по технической защите конфиденциальной информации

Разработка мер, и обеспечение защиты конфиденциальной информации осуществляются подразделением по защите конфиденциальной информации (службой безопасности) или отдельными специалистами, назначаемыми руководителем органа исполнительной власти для проведения таких работ. Разработка мер защиты информации может осуществляться также сторонними предприятиями, имеющими соответствующие лицензии ФСТЭК России и ФСБ России на право осуществления соответствующих работ.

Для защиты конфиденциальной информации, используются сертифицированные по требованиям безопасности технические средства защиты.

5.3. Объекты информатизации должны быть аттестованы по требованиям безопасности информации в соответствии с нормативными документами ФСТЭК России.

5.4. Ответственность за обеспечение требований по технической защите конфиденциальной информации возлагается на эксплуатирующего объекты информатизации.

5.5. Техническая защита информации в защищаемых помещениях (ЗП).

К основным мероприятиям по технической защите конфиденциальной информации в ЗП относятся:

Определение перечня ЗП по результатам анализа циркулирующей в них конфиденциальной информации и условий ее обмена (обработки), в соответствии с нормативными документами ФСТЭК России.

Назначение сотрудников, ответственных за выполнение требований по технической защите конфиденциальной информации в ЗП, далее сотрудники, ответственные за безопасность информации.

Разработка частных инструкций по обеспечению безопасности информации в ЗП.

Обеспечение эффективного контроля за доступом в ЗП, а также в смежные помещения.

Инструктирование сотрудников, работающих в ЗП о правилах эксплуатации ПЭВМ, других технических средств обработки информации, средств связи с соблюдением требований по технической защите конфиденциальной информации.

Проведение в ЗП обязательных визуальных (непосредственно перед совещаниями) и инструментальных (перед ответственными совещаниями и периодически раз в квартал) проверок на наличие внедренных закладных устройств, в том числе осуществление контроля всех посторонних предметов, подарков, сувениров и прочих предметов, оставляемых в ЗП.

Исключение неконтролируемого доступа к линиям связи, управления и сигнализации в ЗП, а также в смежных помещениях и в коридоре.

Оснащение телефонных аппаратов городской АТС, расположенных в ЗП, устройствами высокочастотной развязки подавления слабых сигналов, а также поддержание их в работоспособном состоянии. Для спаренных телефонов достаточно одного устройства на линию, выходящую за пределы ЗП.

5.5.9. Осуществление сотрудниками, ответственными за безопасность информации, контроля за проведением всех монтажных и ремонтных работ в выделенных и смежных с ними помещениях, а также в коридорах.

5.5.10. Обеспечение требуемого уровня звукоизоляции входных дверей ЗП.

5.5.11. Обеспечение требуемого уровня звукоизоляции окон ЗП.

Демонтирование или заземление (с обеих сторон) лишних (незадействованных) в ЗП проводников и кабелей.

Отключение при проведении совещаний в ЗП всех неиспользуемых электро- и радиоприборов от сетей питания и трансляции.

5.5.14. Выполнение перед проведением совещаний следующих условий: окна должны быть плотно закрыты и зашторены;

двери плотно прикрыты;

5.6. Защита информации, циркулирующей в ОТСС и наводящейся в ВТСС.

При эксплуатации ОТСС и ВТСС необходимо неукоснительное выполнение требований, определенных в предписании на эксплуатацию.

При невозможности обеспечения контролируемой зоны заданных размеров рекомендуется проведение следующих мероприятий:

Применение систем электромагнитного пространственного зашумления (СПЗ) в районе размещения защищаемого ОТСС.

Применение средств линейного электромагнитного зашумления (СЛЗ) линий электропитания, радиотрансляции, заземления, связи.

5.6.3. Техническая защита информации в средствах вычислительной техники (СВТ) и автоматизированных системах (АС) от несанкционированного доступа в соответствии с требованиями руководящих документов ФСТЭК (Гостехкомиссии) России должна обеспечиваться путем:

проведения классификации СВТ и АС; выполнения необходимых организационных мер защиты; установки сертифицированных программных и аппаратно-технических средств защиты информации от ИСД.

защита каналов связи, предназначенных для передачи конфиденциальной

информации.

защиты информации от воздействия программ-закладок и компьютерных вирусов.

5.7. Организация и проведение работ по антивирусной защите информации с ограниченным доступом, не содержащей сведений, составляющих государственную тайну, при ее обработке техническими средствами определяются настоящим документом, действующими государственными стандартами и другими нормативными и методическими документами ФСТЭК (Гостехкомиссии) России.

Организации антивирусной защиты информации на объектах информатизации достигается путём:

установки и применения средств антивирусной защиты информации;

обновления баз данных средств антивирусной защиты информации;

действий должностных лиц при обнаружении заражения информационно-вычислительных ресурсов программными вирусами.

Организация работ по антивирусной защите информации возлагается на руководителей структурных подразделений и должностных лиц, осуществляющих контроль за антивирусной защитой, а методическое руководство и контроль над эффективностью предусмотренных мер защиты информации на руководителя подразделения по защите конфиденциальной информации (ответственного) ОИВ.

Защита информации от воздействия программных вирусов на объектах информатизации должна осуществляться посредством применения средств антивирусной защиты. Порядок применения средств антивирусной защиты устанавливается с учетом следующих требований:

обязательный входной контроль на отсутствие программных вирусов всех поступающих на объект информатизации носителей информации, информационных массивов, программных средств общего и специального назначения;

периодическая проверка пользователями жестких магнитных дисков (не реже одного раза в неделю) и обязательная проверка используемых в работе носителей информации перед началом работы с ними на отсутствие программных вирусов;

внеплановая проверка носителей информации на отсутствие программных

вирусов в случае подозрения на наличие программного вируса;

восстановление работоспособности программных средств и информационных массивов в случае их повреждения программными вирусами.

К использованию допускаются только лицензированные, сертифицированные по требованиям ФСТЭК России антивирусные средства.

Порядок применения средств антивирусной защиты во всех случаях устанавливается с учетом следующих требований:

Входной антивирусный контроль всей поступающей на внешних носителях информации и программных средств любого назначения.

Входной антивирусный контроль всей информации поступающей с электронной почтой;

Входной антивирусный контроль всей поступающей информации из сети «Интернет».

Выходной антивирусный контроль всей исходящей информации на любых внешних носителях и/или передаваемой по локальной сети на другие рабочие станции/сервера, а также передача информации посредством электронной почты;

Периодическая антивирусная проверка на отсутствие компьютерных вирусов на жестких дисках рабочих станций и серверов;

Обязательная антивирусная проверка используемых в работе внешних носителей информации;

Постоянный антивирусный контроль на рабочих станциях и серверах с использованием резидентных антивирусных мониторов в автоматическом режиме;

Обеспечение получения обновлений антивирусных программ в автоматическом режиме, включая обновления вирусных баз и непосредственно новых версий программ;

Внеплановая антивирусная проверка внешних носителей и жестких дисков рабочих станций и серверов на отсутствие компьютерных вирусов в случае подозрения на наличие компьютерного вируса;

Восстановление работоспособности программных и аппаратных средств, а также непосредственно информации в случае их повреждения компьютерными вирусами.

5.7.5. Порядок установки и использования средств антивирусной защиты определяется инструкцией по установке и руководством по эксплуатации конкретного антивирусного программного продукта.

5.7.6. При обнаружении на носителе информации или в полученных файлах программных вирусов пользователи докладывают об этом в подразделение по защите конфиденциальной информации или ответственному сотруднику, и принимают меры по восстановлению работоспособности программных средств и данных.

О факте обнаружения программных вирусов сообщается в орган, от которых поступили зараженные файлы, для принятия мер по локализации и устранению программных вирусов.

Перед отправкой массивов информации и программных средств, осуществляется ее проверка на наличие программных вирусов.

При обнаружении программных вирусов пользователь обязан немедленно прекратить все работы на АРМ, поставить в известность подразделение информационно-технической службы органа власти по защите конфиденциальной информации и принять меры к их локализации и удалению с помощью имеющихся антивирусных средств защиты.

При функционировании АРМ в качестве рабочей станции вычислительной сети производится ее отключение от локальной сети, локализация и удаление программных вирусов в вычислительной сети.

Ликвидация последствий воздействия программных вирусов осуществляется подготовленными представителями подразделения информационно-технической службы органа власти по защите конфиденциальной информации.

5.7.7. Организация антивирусной защиты конфиденциальной информации должна быть направлена на предотвращение заражения рабочих станций, входящих в состав локальных компьютерных сетей, и серверов различного уровня и назначения вирусами.

Необходимо постоянно осуществлять обновление вирусных баз. Частоту обновления установить в зависимости от используемых антивирусных средств и

частоты выпуска обновления указанных баз.

Порядок установки и использования средств антивирусной защиты определяется инструкцией по установке, руководством по эксплуатации конкретного антивирусного программного продукта и инструкцией по антивирусной защите.

5.8. Организационное и техническое обеспечение процессов генерации, использования, смены и прекращения действия паролей в информационных системах возлагается на системного администратора органа исполнительной власти.

5.8.1. Личные пароли должны генерироваться и распределяться централизованно с учетом следующих требований:

- длина пароля должна быть не менее 8 символов;
пароль не должен включать в себя легко вычисляемые сочетания символов (имена, фамилии, наименования АРМ и т.д.), а также общепринятые сокращения;
при смене пароля новое значение должно отличаться от предыдущего не менее чем в 6 позициях;

- личный пароль пользователь не имеет права сообщать никому. Владельцы паролей должны быть ознакомлены под роспись с перечисленными выше требованиями и предупреждены об ответственности за использование паролей, не соответствующих данным требованиям, а также за разглашение парольной информации.

5.8.2 Формирование личных паролей пользователей осуществляется централизованно. Для генерации «стойких» значений паролей могут применяться специальные программные средства. Система централизованной генерации и распределения паролей должна исключать возможность ознакомления (самих уполномоченных сотрудников, а также руководителей подразделений) с паролями других сотрудников подразделений.

Полная плановая смена паролей пользователей должна проводиться регулярно.

Внеплановая смена личного пароля или удаление учетной записи пользователя информационной системы в случае прекращения его полномочий (увольнение, переход на другую работу и т.п.) должна производиться по представлению администратора безопасности уполномоченными сотрудниками немедленно после

окончания последнего сеанса работы данного пользователя с системой.

5.8.5. В случае компрометации личного пароля пользователя информационной системы должны быть немедленно предприняты меры в соответствии с п.5.8.4 настоящей Инструкции.

5.8.6 Хранение сотрудником (исполнителем) значений своих паролей на материальном носителе допускается только в личном, опечатанном владельцем пароля сейфе, либо в сейфе у руководителя подразделения в опечатанном конверте или пенале (возможно вместе с персональным носителем информации и идентификатором Touch Memory).

5.8.7. Повседневный контроль за действиями исполнителей и обслуживающего персонала системы при работе с паролями, соблюдением порядка их смены и использования в подразделениях возлагается на администратора безопасности подразделения, периодический контроль - на специалиста по защите информации или ответственного сотрудника.

6. Обязанности и права должностных лиц

Руководство технической защитой конфиденциальной информации в органе исполнительной власти возлагается на заместителя ОИВ.

Руководители подразделений органа исполнительной власти организуют и обеспечивают техническую защиту информации, циркулирующую в технических средствах и помещениях подчиненных им подразделений.

Руководитель структурного подразделения по технической защите конфиденциальной информации (ответственный сотрудник) осуществляет непосредственное руководство разработкой мероприятий по технической защите конфиденциальной информации и контролю в органе исполнительной власти.

Владельцы и пользователи ОТСС обеспечивают уровень технической защиты информации в соответствии с требованиями (нормами), установленными в нормативных документах.

Руководители подразделений, владельцы и пользователи ОТСС обязаны вносить предложения о приостановке работ с использованием сведений, составляющих конфиденциальную или служебную тайну, в случае обнаружения утечки (или

предпосылок к утечке) этих сведений. Предложения докладываются заместителю органа исполнительной власти (через структурное подразделение по технической защите конфиденциальной информации или ответственного сотрудника).

6.6. Заместитель органа исполнительной власти имеет право привлекать к проведению работ по технической защите конфиденциальной информации в установленном порядке организации, имеющие лицензии на соответствующие виды деятельности.

7. Планирование работ по технической защите конфиденциальной информации и контролю

7.1. В органе исполнительной власти составляются годовые планы работ по технической защите конфиденциальной информации и контролю. Сроки разработки, представления и утверждения планов устанавливаются руководителем органа исполнительной власти.

7.2. В годовые планы по защите информации включаются: подготовка проектов распорядительных документов по вопросам

организации технической защиты информации в органе исполнительной власти, инструкций, рекомендаций, памяток и других документов по обеспечению безопасности информации при использовании конкретных технических средств обработки и передачи информации, на автоматизированных рабочих местах, в ЗП;

аттестация вводимых в эксплуатацию ОТСС и ЗП, а также периодическая переаттестация находящихся в эксплуатации ОТСС и ЗП на соответствие требованиям по технической защите конфиденциальной информации;

проведение периодического контроля состояния технической защиты информации;

мероприятия по устранению нарушений и выявленных недостатков по результатам контроля;

мероприятия по совершенствованию технической защиты информации на объектах органа исполнительной власти.

7.3. Контроль выполнения планов и отчетность по ним возлагается на структурное подразделение по технической защите конфиденциальной

