


От работодателя:
И.о. директора ГБПОУ «БГСХТ
им. Героя Советского Союза
Смолякова И.И.»


Е.А. Пирожков

«01» декабря 2021г.



От работников:
председатель профсоюзной
организации ГБПОУ «БГСХТ им.
Героя Советского Союза Смолякова
И.И.»  Т.В. Остроухова

«01» декабря 2021г.

Изменения и дополнения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Самарской области «Богатовский государственный
сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза
Смолякова Ивана Ильича»

на 2020 - 2023 год.


УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием
Трудового коллектива
ГБПОУ «БГСХТ им. Героя
Советского Союза Смолякова И.И.»
протокол № 5 от 01.12.2021 г.

Председатель
Е.А. Пирожков

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 02792020-3

от «01» 12 2021 г.


(подпись, Ф.И.О.)

Настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключено между администрацией в лице И. о. директора Пирожкова Е.А. и трудовым коллективом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича в лице председателя профсоюзной организации Остроуховой Т.В.»

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор на
2020-2023 г.г.:

1. В связи с созданием Профсоюзной организации, на титульном листе Коллективного договора ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.» на 2020-2023 г.г. надпись «Представитель трудового коллектива» заменить словами «председатель профсоюзной организации»

2. Пункт 1.1. раздела I «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Сторонами настоящего коллективного договора, в соответствии со ст. 25 ТК РФ являются: «Работодатель» в лице директора (либо лица исполняющего его обязанности) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича» и работники техникума в лице Профсоюзной организации (ст. 370-378 ТК РФ).»

3. Дополнить раздел VI «Охрана труда и здоровья» пунктом 6.1.17 следующего содержания:

«Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19)»

4. Пункт 3.3.4 раздела III «Режим труда и отдыха» дополнить словами:

« Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.»

5. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича», Состав комиссии по трудовым спорам утвердить в новом составе прилагается Приложение №3:

5.1 Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича»

1. Пирожков Е.А.- и.о. директора, председатель комиссии;
2. Степанова Е.В.- преподаватель, член комиссии;
3. Токарева О.Б.- преподаватель, член комиссии;
4. Шигаева М.А.- инспектор по кадрам, член комиссии;
5. Макарова Т.А.- преподаватель, член комиссии.

5.2 Состав комиссии по трудовым спорам:

1. Железникова В.М. - преподаватель, председатель комиссии.
2. Остроухова Т.В. - преподаватель, член комиссии.
3. Чешко Т.Н. - мастер п/о, член комиссии.
4. Типикина Г.И. - преподаватель, член комиссии.
5. Захаров А.С. – преподаватель, член комиссии.

6. Дополнить приложение №4 «Перечень должностей работников ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.», которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск,» следующими должностями»:

педагог дополнительного образования 56 дней
педагог-библиотекарь 56 дней

7. Изложить приложение №6 «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»» в следующей редакции:

Приложение №6
к изменениям и дополнениям в коллективный договор
ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»
на 2020-2023г.г
от «06»декабря 2020г.

«Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Богатовский государственный сельскохозяйственный техникум имени Героя Советского Союза Смолякова Ивана Ильича» (далее – Учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией РФ; Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Законом Самарской области «Об образовании в Самарской области» от 22.12.2014 г. № 133-ГД, Постановлением Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014 г. Типовым положением об образовательном учреждении начального профессионального образования, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», требованиями Устава Учреждения на основе постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями и дополнениями, Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, Приказ МОиН СО №412-ОД от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Распоряжение МОиН СО № 887-р от 29.09.2021г. Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Самарской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.3. Целью Положения является систематизация оплаты труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами

РФ, Самарской области, Уставом Учреждения и требованиями Коллективного договора.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. При организации дистанционной работы, в том числе при организации образовательного процесса в дистанционном порядке, при сохранении объема трудовых обязанностей порядок оплаты труда работников (в том числе педагогов) не меняется и соответствует ранее заключенным трудовым договорам. Зарплата выплачивается в размере, установленном ранее – в период работы в обычном режиме (с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат). В табелях учета рабочего времени такая работа обозначается «Я». Размер компенсации работнику за использование им своего личного имущества (ноутбука, телефона, какого-либо оборудования) и оплату услуг (Интернета, электроэнергии и т. п.) определяется доп. соглашением к трудовому договору на основании документально подтвержденных работником компенсируемых расходов, включая износ имущества.

1.6. В табелях учета рабочего времени нерабочий оплачиваемый день объявленный указом президента (другим законодательным актом) обозначается «Я» и оплачивается в общем порядке.

2. Структура фонда оплаты труда

Соотношение распределения фонда оплаты труда работников Учреждения по категориям равно: педагогические работники не менее 60%; АХП не более 40%.

2.1. Фонд оплаты труда по каждой категории работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда исходя из должностных окладов, увеличенных на коэффициент, установленный для педагогических работников и прочих специалистов сельской местности.

2.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива

бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области. В случаях экономии базовой и (или) специальной части фонда оплаты труда, сэкономленные средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

2.6. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.8. Введение в Учреждение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.9. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.10. Положение принимается и утверждается Советом Учреждения, вводится в действие приказом директора Учреждения.

2.11. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2.12. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы (базовая часть), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.13. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников Учреждения

2.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Самарской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.15. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда

работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3. Порядок и основные условия оплаты труда из базовой части фонда оплаты труда

3.1. Должностные оклады (оклады) по должностям работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. (Постановление Правительством Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 с изменениями и дополнениями). Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных настоящим постановлением на 25% .

3.2. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

3.3. Размеры окладов работникам учреждения устанавливаются директором путем утверждения штатного расписания и заключения трудовых договоров с работниками (доп.соглашений к трудовым договорам) по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, согласно приказа «О тарификации» на каждый учебный год. Изменения вносимые в тарификацию в течение учебного года и влияющие на оплату труда оформляются отдельными приказами директора.

3.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.7 Должностные оклады работников Техникума, в том числе и директора Техникума, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами

должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Техникума устанавливаются Правительством Самарской области.

3.8 Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

3.9 При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.10 В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Техникума, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа-вахтеры, дежурные по общежитию, воспитатели и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

3.11 Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

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

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

3.12 В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.13 Объем учебной нагрузки большой или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя.

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

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

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

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

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

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта 4.10.

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

3.18 Директор Техникума в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Техникума, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

3.19 В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу - совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

3.20 В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату - совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.21. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно, согласно приказа «О тарификации» на каждый учебный год.

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

3.23. Количество часов экзаменов, устанавливается на основании приказа «О тарификации» на каждый учебный год, оплата по ним производится по факту исполнения по приказу директора.

Количество часов консультаций у педагогов включается в педагогическую нагрузку для расчета ежемесячной оплаты труда.

3.24. В целях совершенствования оплаты труда в Учреждении директор организует оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

3.25. В случаях экономии базовой части фонда оплаты труда, сэкономленные средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда (Компенсационные и иные обязательные выплаты)

4.1. Работникам образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера производятся за счет бюджетных средств и средств полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда определяются на основании данного раздела Положения об оплате труда.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если это установлено законодательством Российской Федерации и Самарской области, или коллективным договором.

4.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6. В Учреждении вводятся следующие доплаты (в процентном отношении от базовой части заработной платы работников, (оклады по штатному расписанию увеличенные на надбавку за работу в сельской местности), а также в абсолютных суммах:

№ п/п	Наименование	Размер
1	доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 12%
2	доплата за работу в ночное время	до 35 %
3	доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	по законодательству
4	доплата за сверхурочную работу	по законодательству
5	доплата за совмещение профессий (должностей)	До 100%
6	доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	До 500%
7	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100%
8	доплата за выполнение работ различной квалификации	До 100%
9	доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ	до 20%
10	доплата педагогическим работникам за кураторство группами (по программе СПО)	До 15%
11	доплата педагогическим работникам за классное руководство (кураторство) из специальной части фонда оплаты труда	До 10%+2000 руб.
12	Доплата до МРОТ	В абсолютной сумме в размере доведения

		начисленной заработной платы с учетом всех надбавок до МРОТ
13	доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.)	до 15%
14	доплата за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями	до 25%
15	Доплата за наставничество	До 10%

1) Конкретный процент доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется путем проведения оценки условий труда рабочих мест, в сроки установленные Законодательством РФ.

2) Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное (с 22 часов вечера по 6 часов утра) время.

Оплата труда сторожей производится исходя из размера часовой ставки (оклада x 12 мес.: норму рабочих часов за год по производственному календарю при 40 часовой рабочей недели) по суммированному учету рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и табелем дежурств. Учетный период для определения суммированного учета рабочего времени установлен календарный год.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии ст.153 ТК РФ.

4) Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с п. 99, 152 ТК РФ. По желанию работника с согласия директора, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий по соглашению сторон доп.соглашением к трудовому договору. Размер устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор отменить поручение. В данном случае выплата доплаты за совмещение профессий (должностей) прекращается.

6) Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы назначается за **систематически выполняемую работу**, невыполнение которой может привести к нежелательным последствиям (авариям, финансовым санкциям, не выполнение гос. задания и др.), а также для более качественного осуществления образовательного, воспитательного процесса, охраны труда, безопасности. Устанавливается с согласия работника на расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы в размере определенном по соглашению сторон, но не более 500% установленного оклада.

7) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

назначается с согласия работника на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8) Доплата за выполнение работ различной квалификации назначается с согласия работника на выполнение работ различной квалификации в размере определенном по соглашению сторон, но не более 100% установленного оклада.

9) Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями устанавливаются согласно приказа «О тарификации» на каждый учебный год.

10) Доплаты за классное руководство (кураторство) устанавливаются согласно приказа «О тарификации» на каждый учебный год. В группах с наполняемостью по норме установленной Правительством Самарской области – максимальный размер доплаты определенной Правительством Самарской области. В группах с наполняемостью меньше установленной нормы наполняемости доплата может быть назначена в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

11) Доплата за наставничество осуществляется работнику назначенному приказом директора наставником молодого специалиста и действует весь срок наставничества. При недостаточности средств специальной части фонда оплаты труда, источником финансирования, которой является субсидия для выполнения гос. задания, доплата может быть назначена за счет доходов от внебюджетной деятельности.

4.7. Компенсационные выплаты работникам Учреждения производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения. В случаях экономии специальной части фонда оплаты труда, сэкономленные средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Размер стимулирующей части ФОТ, финансируемая из бюджета устанавливается в соответствии с методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения среднего профессионального образования и не может превышать 36,47% фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, финансируемая из бюджета распределяется: на выплаты педагогическим работникам не менее 70% на выплаты АХП не более 30%.

Премии работникам выплачиваются исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда по итогам работы за определенный период (месяц, полугодие, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам. На педагогических работников не менее - 70%, АХП- не более 30%. Указанное распределение стимулирующего фонда производится после вычета из него стимулирующей выплаты директору техникума в размере, установленном Министерством образования и науки Самарской области.

Решение о выплате надбавок и премий производится по решению директора на основе служебных записок заместителей директора, руководителей подразделений, в непосредственном подчинении, которых находятся сотрудники, составленной на основании оценки результатов работ.

Решение о выплате надбавок и премий заместителям директора техникума, главному бухгалтеру и другим работникам (инспектору по кадрам, секретарю учебной, специалисту по закупкам, экономисту), подчиненным директору техникума непосредственно, производится по решению директора на основе оценки результатов работ.

Ежемесячная доплата за счет средств от приносящей доход деятельности заместителям директора, главному бухгалтеру может быть установлена директором техникума персонально исходя из размера данной выплаты руководителя, установленной Министерством образования и науки Самарской области на основе оценки результатов работ.

5.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. Стимулирующие выплаты не могут быть назначены в случаях:

- стаж работы в должности менее 4 месяцев;
- если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- если на работника наложены дисциплинарные взыскания.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения подразделяются на:

- Ежемесячные выплаты (надбавки) устанавливаемые к должностным окладам:

- а) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы в размере до 500% установленного оклада увеличенного на надбавку за работу в

сельской местности;

б) ежемесячная надбавка за выслугу лет до 4% установленного оклада увеличенного на надбавку за работу в сельской местности;

в) ежемесячная надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника

- Разовые выплаты (премии),

- Ежеквартальные выплаты по критериям эффективности работы (согласно утвержденным баллам)

- В целях материального стимулирования сотрудников Учреждения могут назначаться другие выплаты работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.5.1 Условия и порядок назначения ежемесячных стимулирующих выплат

Ежемесячная надбавка из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в приложение к штатному расписанию «Расчет фонда оплаты труда», и отражается в доп.соглашении к трудовому договору. Основание для назначения ежемесячной надбавки, её размер и период действия определяет директор Учреждения. В течение года может быть изменен размер и основание ежемесячной надбавки, либо её полная отмена в результате уменьшения лимитов финансирования, либо неисполнение (не надлежащее исполнение) работником обязанностей за которые назначена доплата.

В Учреждении на период действия настоящего коллективного договора установлены следующие виды ежемесячных надбавок из стимулирующей части оплаты труда:

5.5.1.1 Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы может устанавливаться работникам техникума, выполняющим в течении установленного рабочего времени работу:

- требующую выполнения функций с наличием творческих элементов, использование средств информационных технологий, WEB ресурсов

- повышенной ответственностью, необходимостью принятия самостоятельных решений в процессе работы в нестандартных ситуациях.

- предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат.

- выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения)

- исходя из обслуживаемого контингента.

5.5.1.2 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается на основе постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431, работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские

и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в должности (либо однотипной) в учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5.5.1.3 Ежемесячная надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника, назначается за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями с согласия работника. Данная доплата может производиться за **систематически выполняемую работу** выполнение которой не входит в обязанности работника.

5.5.2. Порядок установления разовых стимулирующих выплат - премирование работников

5.5.2.1 При наличии экономии ФОТ работникам могут выплачиваться премии по итогам работ за (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с критериями или на основании служебной записки руководителей подразделений.

Премия - это суммы оплаты труда, выплачиваемые работнику Учреждения сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. Решение о выплате премии принимается директором Учреждения и согласуется с советом учреждения, или профсоюзной организацией, оформляется приказом.

Премия за счет одного источника (бюджет или внебюджет) и по одному из ниже перечисленных видов выплачивается не более одного раза в месяц.

В Учреждении установлены следующие виды премий:

а) премия за применение в работе достижений науки и передовых

методов труда;

б) премия за выполнение особо важных или срочных работ разового характера;

в) премия за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;

г) премия за результативность участия студентов и сотрудников Учреждения в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня;

д) за организацию и проведение внеплановых (срочных) работ по благоустройству, озеленению территории Учреждения, проведение мероприятий обеспечивающих экономию средств, безопасность труда, технику безопасности и пожарную безопасность

е) премия юбилярам по достижении 50, 55, 60, 65 лет, за многолетний труд в учреждении (5 лет и более) при наличии денежных средств.

ё) создание методологической базы по организации учебно-воспитательной работы

ж) за привлечение внебюджетных средств и достижения в развитии приносящей доход деятельности.

з) за высокие результаты проведения государственными органами проверок Учреждения, подготовки и сдачи отчетности.

и) в целях материального стимулирования сотрудников Учреждения могут назначаться другие премии работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

Назначение премии производится в соответствии со следующими критериями:

КРИТЕРИИ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ ЗА СЧЕТ ЭКОНОМИИ ФОТ, А ТАКЖЕ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ ФИО и должность работника _____

Наименование критерия для выплаты премии	Наименование конкретной работы
Своевременность и качество выполнения срочной, важной, дополнительной работы	
Активность участия в методической (или внеурочной) работе	
Уровень воспитательной работы в группе и сохранность контингента	
Активность в оснащении закрепленного кабинета (лаборатории, мастерской) или работа по унификации документов или укрепление	

материально-технической базы;	
отсутствие штрафных санкций по итогам проверок	
ответственность при выполнении обязанностей мероприятий, имеющих значение для учреждения	
Дата и подпись работника заполнившего лист критерий для выплаты разовой премии	
Виза непосредственного руководителя работника (согласие или не согласие)	
Дата и номер протокола рассмотрения на совете учреждения, и виза представителя совета учреждения	Протокол от «__» _____ 20__ г. № _____ Подпись _____ (ФИО)

Премии за счет экономии ФОТ начисляются за фактически отработанное время (за месяц, квартал, полугодие, год) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор по согласованию с Советом учреждения.

5.5.3. Порядок ежеквартальной выплаты по критериям эффективности работы (по баллам)

5.5.3.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5.3.2. Результативность работы педагогических оценивается в баллах

по итогам работы за квартал календарного года, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером имеющихся для этой цели средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического состава. Выплата производится не позднее срока выплаты зарплаты: (за 1 кв. - не позднее 6 апреля; за 2 кв. - не позднее 6 июля; за 3 кв. - не позднее 6 октября; за 4 кв. - не позднее 31 декабря).

Результативность работы сотрудников административно-хозяйственного персонала оценивается один раз в год в баллах по итогам работы прошлого года на текущий год, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером имеющихся для этой цели средств стимулирующей части фонда оплаты труда АХП ежеквартально. Выплата производится не позднее срока выплаты зарплаты: (за 1 кв. - не позднее 6 апреля; за 2 кв. - не позднее 6 июля; за 3 кв. - не позднее 6 октября; за 4 кв. - не позднее 31 декабря).

По решению коллектива выплаты могут производиться ежемесячно (необходим протокол общего собрания о ежемесячной выплате)

5.5.3.3. Для определения показателей стимулирования работников Учреждения, каждый работник заполняет карту критериев эффективности своего труда перед заседанием комиссии (карта критериев эффективности, приложение № 12 к коллективному договору).

5.5.3.4. Комиссия, назначенная приказом директора и одобренная педагогическим советом и Советом Учреждения, определяет баллы каждому работнику по итогам работы за прошедший квартал для педагогических работников и за год для АХП, что оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ директора по согласованию с управляющим советом.

5.5.3.5. Каждый работник вправе оспорить количество своих баллов, если на это есть основание.

5.5.3.6 Максимальное количество баллов зависит от замещаемой должности согласно приложению № 12. Директор Учреждения за особые достижения может увеличить максимальное количество баллов.

5.5.3.7. выплаты не могут быть назначены в случаях:

- если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;

- если на работника наложены (не снятые) дисциплинарные взыскания.

- стаж работы в должности менее 4 месяцев;

Стоимость одного балла утверждается ежеквартально в зависимости от наличия лимита денежных средств. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенной для выплат по критериям эффективности работы на общее количество баллов работников определенной категории (пед. состава или АХП):

(Фонд для выплат по КР= кварталный ФОТ - начисленная ежемесячная сумма оплаты труда за прошлый квартал – разовые (месячные) премии .

Стоимость одного балла может отличаться как по-квартально, так и по категориям работников (пед. состав и АХП) в зависимости от остатка денежных средств.

Соотношение выплат по категориям равно: пед. работники не менее 60% АХП не более 40%.

6. Условия и порядок назначения материальной помощи

6.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- материальная помощь работникам, находящимся в декретном отпуске (отпуске по уходу за ребенком) на основании Закона 213-ФЗ от 24.07.09 г.

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

- в других случаях за счет внебюджетных источников при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

7. Порядок и условия распределения средств на оплату труда работников от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

7.1. Порядок и условия установления выплат работникам Учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются согласно положению «Об оплате труда работников, в том числе директора Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности».

7.2. За счет средств внебюджетного фонда оплачиваются:

- должностные оклады, ставки заработной платы по занимаемой должности работников учреждения, выплачиваемые за счет средств

полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности», которые устанавливаются и выплачиваются на основании штатного расписания, утвержденного директором.

- компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за ведение платных краткосрочных образовательных курсов.

- Оплата труда по гражданско-правовым договорам за работы связанные с развитием и ведением внебюджетной деятельности.

- По итогам календарного года при наличии средств и фонда оплаты труда по внебюджетной деятельности работникам может выплачиваться дополнительная премия по итогам работы за год.

7.3. Премия, выплачиваемая из внебюджетных источников и относимая в затраты в целях налогообложения налогом на прибыль должна быть экономически обоснованной, связанной с получением доходов.

8. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера.

Соотношение средней заработной платы директора (заместителя директора и главного бухгалтера) к средней заработной плате других работников не должно превышать пятикратный размер.

8.1. Зарплата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем.

8.3. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются учредителями Учреждения. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю должны проходить обязательную процедуру согласования, порядок которой установлен распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. № 354-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств, приносящей доход деятельности».

8.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно действующему законодательству и настоящего положения.

8.5. Выплаты компенсационного характера заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностным окладам

или в абсолютных размерах.

8.6. Для заместителей директора и главного бухгалтера Положением о премировании, порядке установления доплат и надбавок и оказания материальной помощи может быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Учреждения в целом.

8.7. Премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы за счет утвержденного фонда отплаты труда.

8.8. Выплаты, установленные в течении календарного года, директору Учреждения за счет средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности», не могут превышать установленную долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя (тыс.руб.)	Доля выплат стимулирующего характера и материальной помощи руководителю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя (%)
Менее 500	Не более 10%
От 501 до 1000	Не более 9,5%
От 1001 до 1500	Не более 9%
От 1501 до 2000	Не более 8,5%
От 2001 до 2500	Не более 8%
От 2501 до 3000	Не более 7,5%
От 3001 до 3500	Не более 7%
От 3501 до 4000	Не более 6,6
От 4001 до 4500	Не более 6,3%
От 4501 до 5000	Не более 6%
От 5001 до 6000	Не более 5,7%
От 6001 до 7000	Не более 5,4%
От 7001 до 8000	Не более 5,2%
От 8001 до 9000	Не более 5%
От 9001 до 10000	Не более 4,8%
От 10 001 до 12000	Не более 4,6%
От 12 001 до 14 000	Не более 4,4%
От 12 001 до 14 000	Не более 4,4%
От 14 001 до 16 000	Не более 4,2%
От 16 001 до 18 000	Не более 4,0%

От 18 001 до 20 000	Не более 3,8%
От 20 001 до 25 000	Не более 3,5%
От 25 001 до 30 000	Не более 3,3%
От 30 000	Не более 3,0%

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. К основному персоналу Учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

9.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором.

9.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

9.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителями.

9.5. В Учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

9.6. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом Учреждения.

9.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется за 1 половину месяца 21 числа не более 40% и 6 числа следующего месяца за 2 половину месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом эти сроки могут быть перенесены.

9.8. Выплата отпускных работникам Учреждения осуществляется за три дня до даты начала отпуска.

В расчет средней заработной платы для начисления отпускных и других выплат, начисляемых от средней заработной платы, включаются все выплаты, относящиеся к выплатам по оплате труда в т.ч. выплаты стимулирующего характера, согласно критериев эффективности труда. Не включаются выплаты, не относящиеся к выплатам по оплате труда (социального характера и иные разовые выплаты, не связанные с оплатой труда). Суммы, выплаченные по договорам гражданско-правового характера работникам Учреждения не включаются в расчет средней заработной платы. (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922).

9.9. Расчет увольняемых работников осуществляется в день увольнения.

9.10. В срок, установленный для выплаты заработной платы за 2 половину месяца работнику под роспись выдается расчетный лист, по форме сформированной программным комплексом 1с «Зарплата и кадры».

10. Оплата труда по гражданско-правовым договорам

10.1. Как одна из форм оплаты труда в Учреждении используется оплата на основании заключенных договоров гражданско-правового характера в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

Как правило, заключается договор подряда или договор возмездного оказания услуг. В Учреждении используются типовые формы договоров, утвержденные приказом директора Учреждения.

10.2. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы, (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения.

10.3. Гражданско-правовые договоры могут заключаться с работниками Учреждения независимо от категории персонала (кроме директора), а также со сторонними исполнителями работ, услуг, не противоречащих деятельности Учреждения в соответствии с Уставом. К таким работам, услугам относятся: методические, преподавательские, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие.

10.4. Оплата труда исполнителей по гражданско-правовым договорам осуществляется по договорным расценкам, при наличии акта приемки выполненных работ (услуг).

11. Заключительные положения

11.1. Экономия средств на оплату труда, формируемая за счет бюджетных ассигнований бюджета Самарской области, может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера, выплату материальной помощи.

11.2. Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству РФ. Все изменения и дополнения к Положению утверждаются на заседании Управляющего Совета учреждения.

11.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением Управляющего Совета учреждения.

8. Приложение № 10 «Соглашение по охране труда между администрацией, работниками и обучающимися ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»» изложить в следующей редакции:

Приложение № 10
к изменениям и дополнениям
в коллективный договор
ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского
Союза Смолякова И.И.» на 2020-2023г.г
от «06»декабря 2020г.

**Соглашение по охране труда по ГБПОУ «БГСХТ им.Героя Советского
Союза Смолякова И.И.»
на 2022 год**

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в «БГСХТ им.Героя Советского Союза Смолякова И.И.»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с председателем профсоюзной организации. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором «БГСХТ им.Героя Советского Союза Смолякова И.И.» и председателем профсоюзной организации. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить представителю ТК всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшается условия труда	
						Всего	В т.ч женщины
1. Организационные мероприятия							

1.1. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим периодический медицинский осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества				до марта	Горбунов А.В.		
--	--	--	--	-------------	---------------	--	--

2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

2.1 Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Чел	36	0.р.	До ноября	Шигаева М.А.	36	26
1.2. Покупка и установка сушилок для рук	Шт.	4	7721,00	до августа	Педаш А.В.		
1.3. Дозаторы	Шт	6	1600,00	до августа	Педаш А.В.		
1.4. Аптечки для оказания первой медицинской помощи	Шт..	25	22000,00	до августа	Педаш А.В.		
1.5. Костюмы защитные	шт	10	50000,00	до сентября	Педаш А.В.		

3. Мероприятия по пожарной и электрической безопасности

3.1. Замена неисправных извещателей пожарных и аккумуляторов	шт	5	2800,00	До июня	Горбунов А.В..		
3.2. Обслуживание (АПС) систем пожарной сигнализации	Шт	12	42000,00 10750,00	До августа			
3.3 Проверка и заправка огнетушителей	Шт.	55		До августа	Горбунов А.В.		

9. Приложение № 12 «Карта эффективности работы по баллам» изложить в следующей редакции:

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Описание проделанной работы	Максимально возможный балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты образовательной деятельности	<p>1. Средний балл оценки учебных достижений по предмету (дисциплине): имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики – 1 балл</p> <p>2. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу - 1 балл</p> <p>3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций – 0 балл</p> <p>Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций - - 1 балл</p> <p>4. Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением – 1 балл</p> <p>5. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе и обеспечение ее функционирования свыше 10% - 1 балл</p>		1		
			0		
			1		
			1		

	<p>6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): на уровне техникума – 1 балл на муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла</p> <p>7. Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником – 1 балл</p> <p>8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне техникума – 1 балл на муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла</p> <p>9. Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних – 1 балл</p> <p>10. Доля студентов, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года 20%-29% - 1 балл, свыше 30% - 2 балла</p> <p>11. Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) – 1 балл</p>		1		
			1		
			2		
			1		

	<p>12. Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения 60-65% - 1 балл свыше 65% – 2 балла</p> <p>Оцениваются классные руководители выпускных групп</p>	2		
	<p>13. Прохождение преподавателями (мастерами производственного обучения) повышение квалификации по программам, основным на опыте Союза Ворлдскиллс России – 1 балл прохождение обучения и получение сертификата эксперта – 2 балла</p>	2		
	<p>14. Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне, на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла</p>	2		
	<p>15. Участие педагогического работника в разработке проектов развития, грантов: на уровне учреждения, «образовательного округа», области, на российском или международном уровне – 1 балл; в случае победы разработанных проектов, грантов – 3 балла участие в реализации проектов развития, грантов – 1 балл</p>			
	<p>16. Участие педагогического работника в реализации курсов предпрофильной подготовки, проекта «Билет в будущее». 1 балл за реализацию каждого курса</p>			
	<p>17. Отсутствие замечаний по итогам проверки учебно-методической документации, в том числе в системе АСУ РСО, на протяжении всего отчетного периода – 1 балл Наличие замечаний - -1 балл</p>	1		

	<p>18. Участие педагогического работника в организации на базе образовательного учреждения конкурсов, конференций (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства)</p> <p>муниципальный уровень – 1 балл, областной – 2 балла, всероссийский, международный – 3 балла</p>			
<p>Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий</p>	<p>19. Наличие публикаций о положительном педагогическом опыте, соответствующем сфере деятельности техника на официальном сайте ПОО (не менее 3) – 1 балл в периодических изданиях, сборниках различного уровня – 2 балла</p> <p>20. Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе</p> <p>на региональном уровне – 1 балл на федеральном уровне – 2 балла</p>	2		
	<p>21. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10% - 1 балл</p> <p>Оценивается 1 раз - за 1 полугодие каждого учебного года</p>	1		
<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности студентов по учебным дисциплинам, МДК</p>	<p>22. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)</p> <p>на уровне округа – 1 балл на областном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров:</p> <p>От 1 до 3 человек – 2 балла Более 3 человек – 3 балла</p> <p>Учитывается очное участие</p>	6		

	<p>23. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)</p> <p>на уровне техникума – 1 балл на уровне округа – 2 балла на областном, федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла</p> <p>24. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия, конкурсы профессионального мастерства в ПОО, обучение по коротким программам) составляет не менее 25% - 1 балл</p> <p>25. Наличие реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника – 1 балл</p> <p>26. Доля обучающихся, вовлеченных в творческую деятельность от общего числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	5		
	<p>24. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия, конкурсы профессионального мастерства в ПОО, обучение по коротким программам) составляет не менее 25% - 1 балл</p> <p>25. Наличие реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника – 1 балл</p> <p>26. Доля обучающихся, вовлеченных в творческую деятельность от общего числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		
	<p>25. Наличие реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника – 1 балл</p> <p>26. Доля обучающихся, вовлеченных в творческую деятельность от общего числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		
	<p>26. Доля обучающихся, вовлеченных в творческую деятельность от общего числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		
	<p>27. Доля обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольную (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		
	<p>28. Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от числа обучающихся учебной группы составляет не менее 25% – 1 балл</p> <p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		
	<p>29. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества составляет не менее 25% от общего количества обучающихся учебной группы – 1 балл</p>	1		

Позитивные результаты организации	30. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины – 1 балл	1		
но-воспитательной деятельности классного руководителя, мастера группы	31. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 50% – 1 - балл	1		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	32. Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического, пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса: участие педагогического работника в ремонтных работах, изготовление действующих макетов – от 1 до 3 баллов (в зависимости от объема и уровня сложности работ)	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	33. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 0 баллов; Наличие случаев травматизма - - 1 балл	0		
	34. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности			
	1 балл за каждое мероприятие			

ИТОГО:						

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Описание проделанной работы	Максимально возможный балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%; (1 балл) 75%-79%; (2 балл) 80% и более (3 балл)		3		
2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактоического учета, за отчетный период 100%		1		
3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ - 1 балл		1		
5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление		3		

	<p>образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительному общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)</p> <p>средний балл 3,0-3,5; (1 балл) средний балл 3,6-4,0; (2 балла) средний балл 4,1 и выше (3 балла)</p>				
6.	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79%; (1 балл) 80% и более (2 балла)</p>		2		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>					
7.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона</p> <p>до 5%; 0 баллов 5-10% - 1 балл 10-15% - 2 балла свыше 15% - 3 балла</p>		3		

	РФ, международном (баллы могут суммироваться) Определяет образовательная организация			
8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) – 1-3 балла		3	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
9.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) – 1-2 балла		2	
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
10.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)- 1-2 балла		2	
11.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период (до 3 баллов)		3	

12.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - 1-5 баллов		5	
13.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) 1-3 балла		3	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
14.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50%; -1 балл свыше 50%- 2 балла		2	
15.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса 1 балл		1	
	ИТОГО		34	

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА

№ п.п.	Показатели	Баллы	
		Макс.	Оценка экспертной
	Описание проделанной работы, перечень	Само оценка	Оценка экспертной

	мероприятий, фактические показатели	группы
1	Наличие системы (плана) управления качеством мероприятий по контролю качества учебно-воспитательного процесса (наличие качественных локальных актов, плана воспитательной работы, его выполнение, уровень проведения мероприятий; принятие управленческих решений, система работы с детьми-сиротами, инвалидами, выполнение контрольных цифр приема обучающихся); Наличие и выполнение утвержденной системы (плана) по контролю качества учебно-воспитательного процесса +3 балла; Отсутствие плана (-3) баллов	3
2	Наличие и выполнение утвержденного плана культурно массовых мероприятий +2 балла; Отсутствие плана (-2) балла	2
3	Уровень самостоятельности, своевременность и качество предоставления документов, информации, отчетов (+1) балл (-2) балла за несвоевременное неверное предоставление	1
4	Достижения педагогического персонала и обучающихся, с обязательным наличием оформленных материалов За каждое призовое место 3 балла	6
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей (выступление, публикации в средствах массовой информации) + 2 балла за каждое мероприятие	6
6	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и	3

	физического здоровья учащихся + 1 балл за каждое проведенное мероприятие					
7.	Охват обучающихся дополнительным образованием (в том числе бесплатным), организованным на базе Техникума, организация летней занятости обучающихся +1 балл за каждого привлеченного студента получившего свидетельство об обучении.		5			
8	Организация инновационной деятельности в учебно-воспитательном процессе за каждое действующее нововведение +3 балла на протяжении текущего учебного года .		3			
	ИТОГО		29			

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Описание проделанной работы	Максимально возможный балл	Самооценка	Оценка экспертной группы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45%; 1 балл свыше 45%; 2 балла		2		
2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений; - 1 балл свыше 20 посещений – 2 балла		2		
3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период		2		

	(количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач; - 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла				
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период Да/нет (+ 1 балл/ - 1балл)		1		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
5.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек; (1-2 балла) свыше 3-х человек (2-3 балла)		6		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
6.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок; (1 балл) свыше 10-ти разработок (2 балла)		2		
7.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период Да/нет - (+ 1 балл/ - 1балл)		1		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					

12.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня) 1-3 балла		3		
13.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня) 1-3 балла		3		
	ИТОГО		22		

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№ п.п.	Показатели	Описание проделанной работы, перечень мероприятий, фактические показатели	Само-оценка	Оценка экспертной группы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере 20%-39%; (1 балл) в эмоционально-волевой сфере 40%-59%; (1 балл) в общении 60% и более (1 балл)			
2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; (-1 балл) 2.1 наличие положительного результата за отчетный период (1 балл)			
3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий			

	количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды (2 балла)			
4	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командной медиаторов – детей в % 60-70%; (1 балл) 71-85%; (2 балла) свыше 85% (3 балла)			
5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов) Примечание: баллы удваиваются в случае участия во всероссийском уровне			
6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; (1 балл) 61-75%; (1,5 балла) 76-85%; (2 балла) свыше 85% (3 балла)			
9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			

	51-60%; (1 балл) 61-75%; (1,5 балла) 76-85%; (2 балла) свыше 85% (3 балла)			
10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; (1 балл) 61-75%; (1,5 балла) 76-85%; (2 балла) свыше 85% (3 балла)			
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
11	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) - внутритехникумовский уровень – 1 публикация (0,5 балла); - окружной, региональный - 1 публикация (1 балл); - всероссийский - 1 публикация (2 балла);			
12	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да/нет (1 балл/ -1 балл)			
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
13	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
14	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
15	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном			

		сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)				
16		Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)				
17		Внедрение авторских (компиллятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)				
18		Внедрение авторских (компиллятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)				
19		Разработка и внедрение (компиллятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; (1 балл) методические рекомендации; (1 балл) методическое пособие (1 балл)				
20		Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5%; (1 балл) 5% до 10%; (2 балла) более 10% (3 балла)				
21		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (1 балл)				

ИТОГО			

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№ п/п	Показатели	Описание проделанной работы, перечень мероприятий, фактические показатели	Само оценка	Оценка экспертной группы
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутритехникумовской учёт, КДН, ПДН) (1 балл)			
2	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом (1 балл)			
3	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета (1 балл)			
4	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 100% (1 балл)			
5	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
6	Доля конфликтных ситуаций «решенных» внутритехникумовской службой примирения (медиации)- свыше 50% (1 балл);			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
7	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединение дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% (2 балла)			

8	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДЦ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99%; (1 балл) 100% (2 балла)			
9	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на раз-личных видах учета 85%-99%; (1 балл) 100% (2 балла)			
10	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
11	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (2 балла)			
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
12	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (от 1 до 3 баллов)			
13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (1 балл)			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
14	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (1 балл)			
	ИТОГО			

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ

№ п.п.	Показатели	Описание проделанной работы, перечень мероприятий, фактические показатели	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1	Обеспеченность сопровождения работы библиотеки, учета библиотечного фонда информационными технологиями: Повышение количества пользователей библиотекой +0,5 баллов за каждого ученика использовавшего в отчетном периоде материалы библиотеки			
2	Организация и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Техникума среди обучающихся, родителей, общественности, в т.ч. привлечение абитуриентов, выступление (публикации) в средствах массовой информации и др. +1балл за каждое мероприятие			
	ИТОГО			

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

№ п/п	Показатели	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1.	Своевременность и качество отчетной документации.	до 15		
2.	Уровень самостоятельности, качество подготовки проектов приказов, писем, отчет экономических расчетов, смет, анализов и т.п.	до 10		
3.	Обеспечение сопровождения бухгалтерского учета качественными информационными технологиями.	до 15		
4.	Отсутствие замечаний проверяющих органов.	до 20		
	Максимальное количество баллов	60		

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№ п.п.	Показатели	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1.	Обеспечение сопровождения движения и учета материалов, оборудования, инструмента и материальных ценностей информационных технологиями.	до 5		
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, сан. гигиены.	до 5		
3.	Качественное обеспечение жизнедеятельности ОУ	до 5		
4.	Благоустройство территории Техникума и прилегающей территории	до 5		
5.	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	5		
	Максимальное количество баллов	25		

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВЕДУЩЕГО-БУХГАЛТЕРА, ЭКОНОМИСТА, СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ

№ п.п.	Показатели	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1	Обеспечение сопровождения бухгалтерского учета качественными информационными технологиями.	до 15		
2	Качественное ведение документации (своевременное и качественное предоставление отчетности; отсутствие замечаний организацией принимающих отчеты, отсутствие ошибок при вычислении и т.п.), своевременность и правильность проведения инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных фондов.	до 20		
	Максимальное количество баллов	35		

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ИНСПЕКТОРА ПО КАДРАМ

№ п.п.	Показатели	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	до 5		
2	Организация приема посетителей, ведение учета их заявлений, контроль срока исполнения документов	до 5		
3	Обеспеченность сопровождения документации, кадрового делопроизводства и др. информационными технологиями.	До 5		
4	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	5		
	Максимальное количество баллов	20		

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ

№ п.п.	Показатели	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	до 5		
2	Организация приема посетителей, ведение учета их заявлений, контроль срока исполнения документов	до 5		
3	Обеспеченность сопровождения документации, кадрового делопроизводства и др. информационными технологиями.	до 5		
4	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	5		
	Максимальное количество баллов	20		

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
(СЛЕСАРЬ, САНТЕХНИК, ЭЛЕКТРИК, СТОЛЯР, МЕХАНИК)**

№ п.п.	Показатели	Кол-во баллов
1	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	до 5
	Максимальное количество баллов	5

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА
(СТОРОЖ, ВАХТЕР, ДЕЖУРНЫЙ ПО ЗДАНИЮ, ГАРДЕРОБЩИК, ВОДИТЕЛЬ)**

№ п.п.	Показатели	Кол-во баллов
1	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	до 5
	Максимальное количество баллов	5

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА
(УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ДВОРНИК)**

№ п.п.	Показатели	Кол-во баллов
1	Содержание участка в соответствии с санитарными нормами, отсутствие замечаний на санитарное состояние участка проверяющими органами	до 5
	Максимальное количество баллов	5

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СТАРШЕГО МАСТЕРА

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1	Организация учебно-производственного процесса в соответствии с программами производственного обучения, учетом регионального компонента.	до 10
2	Руководство учебно-производственной деятельностью мастеров производственного обучения (составлением перечней учебно-производственных работ согласно требований учебных программ, разработкой планов производственного обучения по профессиям, программ предвыпускной производственной практики) и обеспечение их выполнения.	до 5

3	Выполнение плана внутри техникумовского контроля. Осуществление контроля, ведение установленной учетно-отчетной документации по показателям работы учебных мастерских.	до 5
4	Высокий уровень организации и проведения итоговой и поэтапной аттестации обучающихся (соответствие нормативным требованиям и требованиям заказчиков, отсутствие замечаний по подготовке, проведению и отчетности).	до 10
5	Организация оснащения учебных мастерских техникой, оборудованием, материалами, инструментами, приспособлениями и технологической документацией.	до 5
6	Организация проведения проверочных, единых контрольных работ и квалификационных (пробных) работ по производственному обучению, систематической проверки умений и навыков обучающихся в процессе производственного обучения.	до 5
7	Сохранение контингента обучающихся.	до 10
8	Связь с предприятиями - социальными партнерами (своевременное заключение договоров-соглашений о совместной деятельности). Организация производственной практики обучающихся на предприятии.	до 5
	Максимальное кол-во баллов	55

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ОБЖ

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1	Результативное проведение внеурочных мероприятий, с обязательным наличием оформленных материалов	до 15
2	Ведение учета военнообязанных в техникуме и предоставление соответствующих отчетов в военкоматы.	до 10
3	Разработка плана гражданской обороны (ГО) техникума.	до 5
4	Организация занятий по ГО с работниками Техникума, подготовка и проведение командно-штабных, тактико-специальных учений, учебных сборов и др.	до 10
5	Участие в обеспечении функционирования Техникума при возникновении различных чрезвычайных ситуаций.	до 5
6	Создание и совершенствование учебно-материальной базы, использование информационных технологий, соблюдение обучающимися правил безопасности при проведении занятий по курсам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки.	до 20
7	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	до 15
	Максимальное количество баллов	80

КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Показатели	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	Эффективность процесса обучения			
1.1	Динамика успеваемости	3		
1.2	Отсутствие неуспевающих учеников по результатам итоговой аттестации - 0.	2		
1.3	Количество выпускников, получивших диплом с отличием	2		
1.4	Количество выпускников, ставших победителями или призерами конкурсов профессионального мастерства	3		
1.5	Участие в научно - практических конференциях	2		
1.6	Доля учеников, трудоустроившихся в течении одного года после окончания обучения по полученной специальности от общего числа выпускников очной формы обучения	2		
Итого:		14		
2	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Число обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в ОУ	0		
2.2	Наличие в ОУ молодежных объединений	1		
2.3	Наличие ученического органа самоуправления - студенческий Совет.	1		
2.4	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	1		
2.5	Доля обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца	0		
2.6	Организация деятельности СМИ ОУ	1		
2.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	1		
Итого		5		
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			

3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением.	2	
3.2	Наличие достижений у педагогического коллектива по внедрению в практику современных образовательных технологий.	1	
3.3	Наличие сайта ОУ, обновляемого не менее 1 раз в месяц.	1	
3.4	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, для работы преподавателя на уроке	1	
Итого		5	
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	Изменение доли учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года.	2	
Итого		2	
5	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Выполнение государственного регионального задания (КЦП) на подготовку квалифиц-х рабочих (100%)	4	
5.2	Организация обучения граждан с полным возмещением затрат по основным профессиональным образовательным программам	1	
5.3	Введение в отчетном периоде новых С/Х профессий	1	
5.4	Наличие действующей программы развития, согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	1	
5.5	Доля выпускников, прошедших производственную практику на предприятиях, с которыми ОУ заключены долгосрочные соглашения(договоры)	2	
5.6	Обучение зам. директора на курсах ПК	1	
5.7	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОУ.	1	
5.8	Участие зам.директора в составе экспертных групп.	2	
5.9	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1	
5.10	Реализация дополнительных образовательных программ	1	
5.11	Подготовка публичного отчета о деятельности ОУ за прошедший учебный	1	

	год в сети Интернет.			
Итого			16	
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье, сбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Наличие программы пропагандирующей здоровый образ жизни		1	
6.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обеспокоенных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанными с капитальным вложением средств.(отсутствуют)		2	
6.3	Отсутствие травматизма среди учащихся и работников во время образовательного процесса.		1	
6.4	Наличие предписаний, замечаний и жалоб по организации горячего питания (отсутствуют)		0	
6.5	Организация питания обучающихся		2	
Итого			6	
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.			
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации, в объеме не менее 72 часа. -		0	
7.2	Результативность участия педагогических работников в конкурсах проф. мастерства		2	
7.3	Доля обучающихся , обеспеченных учебниками из фонда ОУ		1	
7.4	Организация на базе ОУ конкурсов		3	
7.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок		2	
7.6	Рост доли внебюджетных средств в общем объеме средств финансирования по сравнению с предыдущим годом		4	
Итого			12	
ВСЕГО			60	

10. Дополнить Коллективный договор приложением № 15 «Положение о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ Самарской области «БГСХТ имени героя Советского Союза Смоляков И.И.»

Приложение №15
к изменениям и дополнениям в коллективный договор
ГБПОУ «БГСХТ имени Героя Советского Союза Смолякова И.И.»
на 2020-2023г.г.
от «06» августа 2020 г.

Положение о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ Самарской области «БГСХТ имени Героя Советского Союза Смолякова И.И.»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ Самарской области «БГСХТ имени героя Советского Союза Смолякова И.И.» (именуемое в дальнейшем Техникум).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, Законом «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.08г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 N 702, Распоряжение 384-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности. Приказ МИОиН СО №412-ОД от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Распоряжение МИОиН СО № 887-р

от 29.09.2021г. Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), Уставом Техникума, Коллективным договором .

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Техникума в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечный результат труда.

1.4 Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, на дистанционной (удаленной) работе определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

1.5. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется произведением базовой и компенсационной части ФОТ и коэффициента 1,3647. В случае возникновения фактической экономии базовой и (или) компенсационной части ФОТ денежные средства направляются в стимулирующую часть ФОТ.

Размер стимулирующей части ФОТ, финансируемая из бюджета устанавливается в соответствии с методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения среднего профессионального образования и не может превышать 36,47% фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части ФОТ может увеличиваться в случаях экономии базовой и (или) специальной частей фонда оплаты труда, когда сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда, финансируемая из бюджета распределяется: на выплаты педагогическим работникам не менее 70% на выплаты АХП не более 30%.

Премии работникам выплачиваются исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда по итогам работы за определенный период (месяц, полугодие, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам. На педагогических работников не менее - 70%, АХП- не более 30%. Указанное распределение стимулирующего фонда производится после вычета из него стимулирующей выплаты директору техникума в размере, установленном Министерством образования и науки Самарской области.

Решение о выплате надбавок и премий производится по решению директора на основе служебных записок заместителей директора, руководителей подразделений, в непосредственном подчинении, которых находятся сотрудники, составленной на основании оценки результатов работ.

Решение о выплате надбавок и премий заместителям директора техникума, главному бухгалтеру и другим работникам (инспектору по кадрам, секретарю учебной, специалисту по закупкам, экономисту), подчиненным директору техникума непосредственно, производится по решению директора на основе оценки результатов работ.

Ежемесячная доплата за счет средств от приносящей доход деятельности заместителям директора, главному бухгалтеру может быть установлена директором техникума персонально исходя из размера данной выплаты руководителя, установленной Министерством образования и науки Самарской области на основе оценки результатов работ.

1.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.7. Стимулирующие выплаты не могут быть назначены в случаях:

- стаж работы в должности менее 4 месяцев;
- если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- если на работника наложены дисциплинарные взыскания.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения подразделяются на:

- Ежемесячные выплаты (надбавки) устанавливаемые к должностным окладам:

а) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы в размере до 500% установленного оклада увеличенного на надбавку за работу в сельской местности;

б) ежемесячная надбавка за выслугу лет до 4% установленного оклада увеличенного на надбавку за работу в сельской местности;

в) ежемесячная надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника

- Разовые выплаты (премии),

- Ежеквартальные выплаты по критериям эффективности работы (согласно утвержденным баллам)

- В целях материального стимулирования сотрудников Учреждения могут назначаться другие выплаты работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

2. Условия и порядок назначения ежемесячных стимулирующих выплат

Ежемесячная надбавка из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в приложение к штатному расписанию «Расчет фонда оплаты труда», и отражается в доп.соглашении к трудовому договору. Основание для назначения ежемесячной надбавки, её размер и период действия определяет директор Учреждения. В течение года может быть изменен размер и основание ежемесячной надбавки, либо её полная отмена в результате уменьшения лимитов финансирования, либо неисполнение (не надлежащее исполнение) работником обязанностей за которые назначена доплата.

В Учреждении на период действия настоящего коллективного договора установлены следующие виды ежемесячных надбавок из стимулирующей части оплаты труда:

2.1 Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы может устанавливаться работникам техникума, выполняющим в течении установленного рабочего времени работу:

- требующую выполнения функций с наличием творческих элементов, использование средств информационных технологий, WEB ресурсов
- повышенной ответственностью, необходимостью принятия самостоятельных решений в процессе работы в нестандартных ситуациях.
- предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат.
- выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения)
- исходя из обслуживаемого контингента.

2.2 Ежемесячная надбавка, за выслугу лет, устанавливается на основе постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431, работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки

из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в должности (либо однотипной) в учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.3 Ежемесячная надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника, назначается за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями с согласия работника. Данная доплата может производиться за **систематически выполняемую работу** выполнение которой не входит в обязанности работника.

3. Порядок установления разовых стимулирующих выплат - премирование работников

3.1 При наличии экономии ФОТ работникам могут выплачиваться премии по итогам работ за (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с критериями или на основании служебной записки руководителей подразделений.

Премия - это суммы оплаты труда, выплачиваемые работнику Учреждения сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. Решение о выплате премии принимается директором Учреждения и согласуется с советом учреждения, или профсоюзной организацией, оформляется приказом.

Премия за счет одного источника (бюджет или внебюджет) и по одному из ниже перечисленных видов выплачивается не более одного раза в месяц.

В Учреждении установлены следующие виды премий:

- а) премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- б) премия за выполнение особо важных или срочных работ разового характера;
- в) премия за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- г) премия за результативность участия студентов и сотрудников Учреждения в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня;
- д) за организацию и проведение внеплановых (срочных) работ по благоустройству, озеленению территории Учреждения, проведение мероприятий обеспечивающих экономию средств, безопасность труда, технику безопасности и пожарную безопасность
- е) премия юбилярам по достижении 50, 55, 60, 65 лет, за многолетний труд в учреждении (5 лет и более) при наличии денежных средств.
- ё) создание методологической базы по организации учебно-воспитательной работы
- ж) за привлечение внебюджетных средств и достижения в развитии приносящей доход деятельности.

з) за высокие результаты проведения государственными органами проверок Учреждения, подготовки и сдачи отчетности.

и) в целях материального стимулирования сотрудников Учреждения могут назначаться другие премии работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

Назначение премии производится в соответствии со следующими критериями:

КРИТЕРИИ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ ЗА СЧЕТ ЭКОНОМИИ ФОТ, А ТАКЖЕ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ ФИО и должность работника _____

Наименование критерия для выплаты премии	Наименование конкретной работы
Своевременность и качество выполнения срочной, важной, дополнительной работы	
Активность участия в методической (или внеурочной) работе	
Уровень воспитательной работы в группе и сохранность контингента	
Активность в оснащении закрепленного кабинета (лаборатории, мастерской) или работа по унификации документов или укрепление материально-технической базы;	
отсутствие штрафных санкций по итогам проверок	
ответственность при выполнении обязанностей мероприятий, имеющих значение для учреждения	
Дата и подпись работника заполнившего лист критерий для выплаты разовой премии	
Виза непосредственного руководителя работника (согласие или не согласие)	
Дата и номер протокола рассмотрения на совете учреждения, и виза представителя совета учреждения	Протокол от «___» _____ 20__ г. № _____ Подпись _____ (ФИО)

Премии начисляются за фактически отработанное время (за месяц,

квартал, полугодие, год) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор по согласованию с Советом учреждения.

4. Порядок ежеквартальной выплаты по критериям эффективности работы (по баллам)

4.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2. Результативность работы педагогических оценивается в баллах по итогам работы за квартал календарного года, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером имеющихся для этой цели средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического состава. Выплата производится не позднее срока выплаты зарплаты: (за 1 кв. - не позднее 6 апреля; за 2 кв. - не позднее 6 июля; за 3 кв. - не позднее 6 октября; за 4 кв. - не позднее 31 декабря).

Результативность работы сотрудников административно-хозяйственного персонала оценивается один раз в год в баллах по итогам работы прошлого года на текущий год, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером имеющихся для этой цели средств стимулирующей части фонда оплаты труда АХП ежеквартально. Выплата производится не позднее срока выплаты зарплаты: (за 1 кв. - не позднее 6 апреля; за 2 кв. - не позднее 6 июля; за 3 кв. - не позднее 6 октября; за 4 кв. - не позднее 31 декабря).

По решению коллектива выплаты могут производиться ежемесячно (необходим протокол общего собрания о ежемесячной выплате)

4.3. Для определения показателей стимулирования работников Учреждения, каждый работник заполняет карту критериев эффективности своего труда перед заседанием комиссии (карта критериев эффективности

приложение № 12 к коллективному договору).

4.4. Комиссия, назначенная приказом директора и одобренная педагогическим советом и Советом Учреждения, определяет баллы каждому работнику по итогам работы за прошедший квартал для педагогических работников и за год для АХП, что оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ директора по согласованию с управляющим советом.

4.5. Каждый работник вправе оспорить количество своих баллов, если на это есть основание.

4.6 Максимальное количество баллов зависит от замещаемой должности согласно приложению № 12. Директор Учреждения за особые достижения может увеличить максимальное количество баллов.

4.7. выплаты не могут быть назначены в случаях:

- если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- если на работника наложены (не снятые) дисциплинарные взыскания.
- стаж работы в должности менее 4 месяцев;

Стоимость одного балла утверждается ежеквартально в зависимости от наличия лимита денежных средств. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенной для выплат по критериям эффективности работы на общее количество баллов работников определенной категории (пед. состава или АХП): (Фонд для выплат по КР= квартальный ФОТ - начисленная ежемесячная сумма оплаты труда за прошлый квартал – разовые (месячные) премии .

Стоимость одного балла может отличаться как по-квартально, так и по категориям работников (пед. состав и АХП) в зависимости от остатка денежных средств.

Соотношение выплат по категориям равно: пед. работники не менее 70% АХП не более 30%.

5. Порядок и условия выплаты работникам за счет от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

5.1. Порядок и условия установления выплат работникам Учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются согласно положению «Об оплате труда работников» аналогичен порядку выплаты премий за счет средств бюджета при условии, что она оплачена за выполненную работу для последующего получения дохода.

5.2. Премия, выплачиваемая из внебюджетных источников и относимая в затраты в целях налогообложения налогом на прибыль должна быть экономически обоснованной, связанной с получением доходов.

6. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения

6.1. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются учредителями Учреждения. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю должны проходить обязательную процедуру согласования, порядок которой установлен распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. № 354-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств, приносящей доход деятельности».

6.2. Выплаты, установленные в течение календарного года, директору Учреждения за счет средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности», не могут превышать установленную долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя (тыс.руб.)	Доля выплат стимулирующего характера и материальной помощи руководителю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в учреждение в течение календарного года или на момент увольнения руководителя (%)
Менее 500	Не более 10%
От 501 до 1000	Не более 9,5%
От 1001 до 1500	Не более 9%
От 1501 до 2000	Не более 8,5%
От 2001 до 2500	Не более 8%
От 2501 до 3000	Не более 7,5%
От 3001 до 3500	Не более 7%
От 3501 до 4000	Не более 6,6
От 4001 до 4500	Не более 6,3%
От 4501 до 5000	Не более 6%
От 5001 до 6000	Не более 5,7%
От 6001 до 7000	Не более 5,4%
От 7001 до 8000	Не более 5,2%
От 8001 до 9000	Не более 5%
От 9001 до 10000	Не более 4,8%
От 10 001 до 12000	Не более 4,6%
От 12 001 до 14 000	Не более 4,4%

От 12 001 до 14 000	Не более 4,4%
От 14 001 до 16 000	Не более 4,2%
От 16 001 до 18 000	Не более 4,0%
От 18 001 до 20 000	Не более 3,8%
От 20 001 до 25 000	Не более 3,5%
От 25 001 до 30 000	Не более 3,3%
От 30 000	Не более 3,0%

6.3 Для заместителей директора и главного бухгалтера выплата премии из внебюджетного фонда производится в размере, установленном для директора по процедуре согласования выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений.

7. Заключительные положения.

7.1 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и т.д.

7.2 В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

7.3 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ОУ.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

7.5. Изменения в настоящее Положение вносятся директором Техникума по предложению педагогического совета.

7.6 Дополнения и изменения (за исключением части касающейся критериев стимулирующего фонда) согласовываются Советом учреждения, утверждаются директором Техникума и доводятся до сведения всех работников посредством вывешивания соответствующего приказа на стенде в учительской.

Протокол № 5
собрания трудового коллектива
ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»

«01» декабря 2021г.

с. Богатое

Присутствовало: 36 человек.

Повестка дня:

1. О принятии изменений и дополнений в коллективный договор ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.» на 2020-2023 г.г.

По первому вопросу заслушали и.о. директора техникума – Пирожкова Евгения Александровича о необходимости изменения и дополнения в Коллективном договоре:

- в титульный лист Коллективного договора ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.» на 2020-2023 г.г.;
- в п. 1.1. раздела I «Общие положения»;
- в п. 3.3.4 раздела III «Режим труда и отдыха»;
- в раздел VI «Охрана труда и здоровья», обязанности работодателя;
- в приложении №3 «Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора», «Состав комиссии по трудовым спорам»;
- в приложении №4 «Перечень должностей работников ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.», которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск»;
- в приложении № 6 «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»;
- в приложение № 10 «Соглашение по охране труда между администрацией, работниками и обучающимися ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»»;
- в приложении № 12 «Карта эффективности работы по баллам»;
- дополнить Коллективный договор приложением № 15 «Положение о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ Самарской области «БГСХТ имени героя Советского Союза Смолякова И.И.»;

Проведено голосование:

«За»-36 «Против»- нет «Воздержался»- нет

Решение:

1. Принять изменения и дополнения в коллективный договор от «01» декабря 2021 г. ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.» на 2020-2023 г.г.;

Председатель собрания

Е.А. Пирожков

Секретарь

С.К. Жаринова

Список работников
ГБПОУ «БГСХТ им. Героя Советского Союза Смолякова И.И.»
по ознакомлению с изменениями к коллективному договору
между администрацией и трудовым коллективом ГБПОУ «БГСХТ им.
Героя Советского Союза Смолякова И.И.»

№ п.п.	Ф,И,О работников	Должность	Дата ознакомления	Подпись
1.	Астафурова Любовь Федоровна	вахтер		
2.	Безгин Николай Сергеевич	мастер п/о		
3.	Варлаганова Анастасия Юрьевна	директор		
4.	Вельмейкина Валентина Викторовна	социальный педагог		
5.	Владимилова Екатерина Евгеньевна	преподаватель		
6.	Глумова Татьяна Викторовна	преподаватель		
7.	Горбунов Александр Владимирович	преподаватель		
8.	Горбунова Светлана Анатольевна	преподаватель		
9.	Гребнев Валерий Михайлович	мастер п/о		
10.	Давыдов Александр Иванович	мастер п/о		
11.	Еськин Александр Олегович	мастер п/о		
12.	Жаринова Светлана Константиновна	секретарь учебной части		
13.	Железникова Вера Михайловна	преподаватель		
14.	Жильцова Анастасия Николаевна	преподаватель		
15.	Заика Елена Леонидовна	главный бухгалтер		
16.	Заика Ольга Владимировна	экономист		
17.	Захаров Артур Сурикович	преподаватель		
18.	Иванова Лариса Федоровна	специалист по закупкам		
19.	Игнатьева Ирина Александровна	уборщик служебных помещений		
20.	Кривошеева Елена Вячеславовна	ведущий бухгалтер		

21.	Макарова Анатолевна	Татьяна	преподаватель		
22.	Маркова Ильинична	Мария	преподаватель		
23.	Моисеева Евгеньевна	Елена	преподаватель		
24.	Остроухов Александр Сергеевич		мастер п/о		
25.	Остроухова Татьяна Владимировна		преподаватель		
26.	Педаш Андрей Владимирович		мастер п/о		
27.	Петюшина Александра Владимировна		преподаватель		
28.	Пирожков Евгений Александрович		преподаватель		
29.	Пупаева Анатолевна	Светлана	преподаватель		
30.	Синельников Юрьевич	Алексей	мастер п/о		
31.	Степанова Елена Викторовна		преподаватель		
32.	Степанова Надежда Григорьевна		преподаватель		
33.	Типикина Ивановна	Галина	преподаватель		
34.	Токарева Ольга Борисовна		преподаватель		
35.	Чешко Татьяна Николаевна		мастер п/о		
36.	Шигаева Мария Александровна		инспектор по кадрам		
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью *66 (шестьдесят шесть)* листов

И.о. директора ГИПОУ «БГСХТ им. Героя
Советского Союза Смолякова И.И.»

Подпись:



Е.А. Пирожков

