


Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Хакасия
«Хакасский политехнический
колледж»



Н.В.Шелуха
«26» октября 2021 г.
М.П.

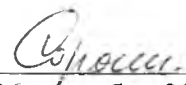


Заместитель председателя Совета
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский политехнический колледж»



А.С. Ехлаков
«26» октября 2021 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Хакасия
«Хакасский политехнический колледж»



С.А. Сорокин
«26» октября 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ
«ХАКАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
НА 2020-2023 ГОДЫ

Утверждены на конференции работников и
представителей обучающихся
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский политехнический колледж»
«26» октября 2021 г. Протокол № 2

1.1. Сторонами подписавшими изменения в коллективный договор являются:
 - работники образовательной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Сорокина Сергея Афанасьевича и заместителя председателя Совета образовательной организации Ехлакова Александра Сергеевича, так как первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников образовательной организации (Совет образовательной организации избран коллегиальным органом управления - Конференцией работников и обучающихся), и - работодатель в лице директора ГБПОУ РХ ХПК Шелухи Николая Васильевича, действующего на основании Устава.

1.2. Настоящие изменения в коллективный договор являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3. Стороны пришли к согласию внести изменения в Приложение №1 к Коллективному Договору ГБПОУ РХ ХПК на 2020-2023 годы Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» утвержденного приказом директора №35 от 25.09.2019, с изменениями от 28.09.2020г, а именно

Старая редакция	Новая редакция
<p>Раздел 6 Особенности оплаты труда в образовательной организации</p>	<p>Раздел 6 Условия оплаты труда директора Центра цифрового образования ИТ-Куб, заместителей директора Центра цифрового образования ИТ-Куб.</p> <p>Пункт 6.1. Заработная плата директора Центра цифрового образования «ИТ-Куб», заместителей директора Центра цифрового образования «ИТ-Куб» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.</p> <p>Пункт 6.2. Должностные оклады устанавливаются приказом руководителя организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - директора Центра цифрового образования «ИТ-Куб» в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им структурного подразделения. И может

	<p>составлять до 3 размеров (включительно) указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада). Перечень должностей относящихся к основному персоналу определен п.4. Приложения 3 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж»</p> <p>- заместителей директора Центра цифрового образования «IT-Куб» на 30 процентов ниже должностного оклада директора Центра цифрового образования «IT-Куб».</p> <p>Пункт 6.3. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора Центра цифрового образования «IT-Куб», устанавливаются трудовым договором.</p> <p>Пункт 6.4. Выплаты стимулирующего характера директора Центра цифрового образования «IT-Куб» производятся в соответствии с Порядком стимулирования труда директора Центра цифрового образования «IT-Куб» (Приложение №8)</p>
<p>Раздел 6. Особенности оплаты труда в образовательной организации Пункты 6.1- 6.5.</p> <p>Пункт 6.6. Молодым специалистам, педагогическим работникам в возрасте не старше 35 лет, приступившим к осуществлению педагогической деятельности в организации не позднее пяти лет после получения им впервые среднего профессионального или высшего образования устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 процентов в течение первых трех лет работы.</p> <p>В указанный период работы не включается:</p> <p>- нахождение педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до трех</p>	<p>Изменить нумерацию раздела и пунктов</p> <p>Раздел 7. Особенности оплаты труда в образовательной организации Пункты 7.1-7.5.оставить без изменения.</p> <p>Пункт 7.6. Молодым специалистам, (гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией) устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 50 процентов в течение первых трех лет работы.</p> <p>В указанный период работы не включается:</p>

<p>лет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации; - нахождение в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в течение года. <p>При работе на педагогических должностях по совместительству (внутреннему или внешнему) либо при совмещении педагогических должностей доплаты производятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при внутреннем совместительстве и совмещении - по основной должности; - при внешнем совместительстве - по основному месту работы. <p>После получения второго (последующего) профессионального образования доплаты по второму (последующему) профессиональному образованию не производятся.</p> <p>Пункты 6.7 – 6.8.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - нахождение педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; - прохождение военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации; - нахождение в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в течение года. <p>При работе на педагогических должностях по совместительству (внутреннему или внешнему) либо при совмещении педагогических должностей доплаты производятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при внутреннем совместительстве и совмещении - по основной должности; - при внешнем совместительстве - по основному месту работы. <p>После получения второго (последующего) профессионального образования доплаты по второму (последующему) профессиональному образованию не производятся.</p> <p>Пункты 7.7.-7.8. оставить без изменения</p>
<p>Раздел 7 Заключительные положения Пункты 7.1-7.3</p>	<p>Изменить нумерацию раздела и пунктов Раздел 8 Заключительные положения Пункты 8.1-8.3 оставить без изменения</p>
<p>Приложение 2 Должностные оклады работников организации</p>	<p>Приложение 2 Должностные оклады работников организации Дополнить п. 2 «Профессии служащих» подпункт 2.2. «Профессии служащих второго уровня»: 1-ого квалификационного уровня должностью администратор <i>размер базового оклада – 3173 руб.</i> <i>повышающий размер по ПКГ – 1,93</i> <i>должностной оклад – 6121руб.96 коп.</i> 4-ого квалификационного уровня должностью механик <i>размер базового оклада – 3370 руб.</i> <i>повышающий размер по ПКГ –2,20</i> <i>должностной оклад – 7414руб.00 коп.</i></p> <p>подпункт 2.3. «Профессии служащих третьего уровня»: 1-ого квалификационного уровня должностью специалист по работе с</p>

	<p>партнерами - при наличии среднего профессионального образования <i>размер базового оклада – 3640 руб. повышающий размер по ПКГ – 1,63 должностной оклад – 5933,20руб</i> - при наличии высшего профессионального образования <i>размер базового оклада – 3640 руб. повышающий размер по ПКГ – 1,84 должностной оклад – 6697,60руб.</i> 5-ого квалификационного уровня – должностью, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских (главный специалист учебной механической мастерской; главный специалист учебной деревообрабатывающей мастерской, главный специалист ЦИТ; главный специалист отдела по организации практики студентов и трудоустройству выпускников) <i>размер базового оклада – 3848 руб. повышающий размер по ПКГ – 2,20 должностной оклад – 8465руб.60 коп.</i></p>							
<p>Приложение 3 к Положению об оплате труда «Порядок установления выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам организации»</p> <p>п.. 5.9. Размеры и условия назначения ежемесячной выплаты для педагогических работников, работников библиотеки, столовой, руководителей структурных подразделений, водителей, лаборантов, сторожей, секретарей устанавливаются на основе показателей эффективности (Приложение 4).</p>	<p>Приложение 3 к Положению об оплате труда «Порядок установления выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам организации»</p> <p>п.. 5.9. Размеры и условия назначения ежемесячной выплаты для педагогических работников, работников библиотеки, столовой, руководителей структурных подразделений, водителей, лаборантов, сторожей, дворников, секретарей устанавливаются на основе показателей эффективности (Приложение 4).</p>							
<p>Приложение 4 к Положению об оплате труда. Показатели эффективности для ежемесячного стимулирования работников п.1. Показатели эффективности для ежемесячного стимулирования преподавателей изложить в новой редакции:</p>								
<table border="1"> <tr> <td>Показатели эффективности)</td> <td></td> </tr> </table>	Показатели эффективности)		<table border="1"> <tr> <td>Выполненная работа</td> </tr> </table>	Выполненная работа	<table border="1"> <tr> <td>Установленные баллы</td> </tr> </table>	Установленные баллы	<table border="1"> <tr> <td>Набранные баллы</td> </tr> </table>	Набранные баллы
Показатели эффективности)								
Выполненная работа								
Установленные баллы								
Набранные баллы								

1.1. Использование интерактивных форм в образовательном процессе	1.1.1	Использование возможностей сайта, блога созданных преподавателями предметной (цикловой) комиссии	3	
	1.1.2	Создание и использование в образовательном процессе ЭУМК, размещенных в СДО Moodle	7	
	1.1.3	Успешное прохождение промежуточной аттестации в форме Федерального интернет-экзамена (НИИ мониторинга качества образования) (за ед.)	5	
	1.1.4	Использование системы Интернет-тренажера (НИИ мониторинга качества образования)	3	
	1.1.5	Другие открытые информационные образовательные ресурсы	3	
	1.1.6	Разработка ЭУМК для лиц с ОВЗ для реализации дистанционного обучения (кроме 1.1.2)	10	
	1.2. Работа преподавателя над проектами в рамках инновационной площадки, реализация социальных проектов	Реализация пилотного проекта "Внедрение целевой модели наставничества" в образовательной организации, республиканского и межрегионального уровня, в том числе:		
1.2.1		Наставничество в рамках "Школы начинающего педагога"	3	
1.2.2		Организация и проведение обучающих семинаров (за одно мероприятие)	5	
1.2.3		Разработка нормативной и методической продукции по направлению проекта	5	
1.2.4		Обмен опытом по направлению проекта (за одно мероприятие)	5	
1.2.5		Кураторство тематических направлений	10	
1.2.6		Реализация социальных проектов в образовательной организации: городского, республиканского и межрегионального уровня в качестве организатора	10	
1.2.7		Реализация социальных проектов: городского, республиканского и межрегионального уровня в качестве участника	5	
1.2.8		Реализация социальных проектов внутриколледжного уровня в качестве организатора	5	
1.2.9		Реализация социальных проектов в образовательной организации внутриколледжного уровня в качестве участника	3	
1.3. Профорientационная работа	1.3.1	Проведение профориентационной работы в школах города Абакан (за одно посещение)	3	
	1.3.2	Проведение профориентационной работы в школах Республики Хакасия (за одно посещение)	5	
	1.3.3	Участие во внутриколледжных мероприятиях по профориентации (дни СПО, день открытых дверей и пр.) (за одно мероприятие)	3	
	1.3.4	Проведение профессиональных проб (за одни пробы)	5	
1.4. Методическая	Проведение открытых мероприятий (открытые уроки, обучающие			

работа	семинары, мастер-классы и пр.) (за одно мероприятие), в том числе:			
	1.4.1	Внутриколледжного уровня	3	
1.4.2	Городского, регионального уровня	5		
1.4.3	Участие в научно-практических конференциях (доклад, публикация), (за одно участие) кроме 1.2.4	3		
1.4.4	Личное участие преподавателя в конкурсах (за одно участие), кроме призовых мест	3		
Разработка методических рекомендаций по выполнению практических (лабораторных) работ, индивидуальных проектов, курсовых работ и пр., прошедших экспертизу и находящихся в метод.кабинете объемом (за ед.)				
1.4.5	до 50 часов	3		
1.4.6	от 50 до 100 часов	7		
1.4.7	свыше 100 часов	10		
1.4.8	Разработка содержания новых рабочих программ, КОС, ФОС при введении новых дисциплин (лицензировании образовательных программ), модулей, МДК в образовательные программы. (за ед.)	5		
1.4.9	Разработка содержания УМК при введении новых дисциплин, освоение новых технологий (за ед.)	5		
1.5. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях сверх требований к уровню квалификации педагогических работников установленных ФГОС	1.5.1	Профессиональная переподготовка (второе образование)	15	
	1.5.2	Стажировка на предприятиях	5	
	1.5.3	Курсы повышения квалификации не менее 16 ак. часов (за ед.)	5	
	WSR, Абилимпикс: Наличие статуса			
	1.5.4	сертифицированного эксперта	10	
	1.5.5	главного эксперта	8	
	1.5.6	сертифицированного эксперта-мастера	5	
	1.5.7	эксперта с правом оценки демонстрационного экзамена	3	
	1.5.8	Наличие статуса Главного эксперта Абилимпикс	8	
	1.6. Своевременное заполнение системы «Электронный колледж» (учебные журналы групп)	1.6.1	В течение 6-и рабочих дней со дня проведения урока, в том числе и по текущему контролю	5
1.7. Работа преподавателя с обучающимися по индивидуальным учебным планам	1.7.1	до 7 обучающихся по очной и или заочной форме	5	
	1.7.2	7 и более обучающихся по очной и или заочной форме	10	
1.8. Достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых, установленными в образовательной организации	1.8.1	Выполнение запланированных показателей качества по итогам промежуточной аттестации	10	
	1.8.2	Выполнение запланированных показателей успеваемости по итогам промежуточной аттестации	10	
	1.8.3	Выполнение запланированных показателей качества по итогам написания ВПР	10	

		Качество знаний при прохождении Государственной итоговой аттестации выпускников		
	1.8.4	65%	5	
	1.8.5	66-70 %	10	
	1.8.6	более 70%	15	
1.9. Интенсивность	1.9.1	Участие в качестве организатора в аудитории при проведении ВПР(за ед.)	2	
	1.9.2	Работа в группах более 25 человек (за 1 группу)	2	
	1.9.3	Ведение протоколов педсоветов	3	
	1.9.4	Освещение мероприятий в СМИ (за ед.)	2	
	1.9.5	Преподавание новых для преподавателя дисциплин	3	
	1.9.6	Преподавание дисциплин, в программы которых внесены более 50% изменений	3	
	1.9.7	Освоение и применение в учебном процессе новых технологий и оборудования	3	
	1.9.8	Организация и проведение ГИА (для председателей П(Ц)К)	5	

Добавить пункт 18 Показатели эффективности для ежемесячного стимулирования дворников

№ п/п	Показатель	Установленные баллы
1	Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	4
2	Содержание закрепленного за дворником участка территории ГБПОУ РХ ХПК в надлежащем состоянии, обеспечивающим требования СанПиН охраны труда и пожарной безопасности	2
3	Применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий	2
4	Качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей дворника	2
ИТОГО		10

Добавить пункт 19. Показатели эффективности для ежемесячного стимулирования МЕТОДИСТА ЦДО «IT-Куб»

№	показатели	баллы	баллы (самооценка)	баллы (оценка комиссии)
1. Работа с обучающимися				
1.1.	Организация деятельности обучающихся, проведение массовых мероприятий	3 балла – участие в мероприятии 10 баллов – организация и проведение мероприятия 15 баллов – организация и проведение выездного мероприятия		

1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с социумом (родителями, сетевым и социальными партнерами и т.п.)	5 баллов			
1.3.	Работа в качестве эксперта, члена организационного комитета, члена жюри (при наличии приказа, сертификата, иного документа)	5 баллов – уровень учреждения 7 баллов – РХ 10 баллов – РФ			
1.4.	Участие в мероприятиях, повышающих рейтинг учреждения (публикации в СМИ, разработка буклетов, афиш и иное)	5 баллов			
2. Методическая и иная профессиональная деятельность					
2.1.	Участие и организация мероприятий для педагогов РХ: – выступление на методических семинарах, проведение мастер-классов, открытых занятий, презентация собственного опыта, организация выставок.	5 баллов – участие в мероприятии 10 баллов – организация и проведение мероприятия 15 баллов – организация и проведение выездного мероприятия			
2.2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Заочное участие: РХ – 3 балла РФ – 5 баллов Очное участие: баллы увеличиваются в 2 раза Призовые места: I место – баллы увеличиваются в 4 раза, II место – в 3 раза, III место – в 2 раза			
2.3.	Создание элементов образовательно-воспитательной инфраструктуры (оформление музея, выставки, уголка, стенда)	5 баллов			
2.4.	Авторские публикации, разработка действующей методической продукции	10 баллов			
3. Иная деятельность методиста					
Рассматривается на основании ходатайства администрации, комиссии по распределению стимулирующих выплат.					

Добавить пункт 20 Показатели эффективности для ежемесячного стимулирования
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦО «IT –Куб»

**1. Участие обучающихся в конкурсах, творческих мероприятиях, соревнованиях:
индивидуальное участие**

уровень	результат		
	I место	II место	III место
Межрегиональные,	10 баллов	7 баллов	7 баллов

РФ			
Муниципальные, РХ	8 баллов	5 баллов	5 баллов
групповое участие (очное):			
уровень	результат		
	I место	II место	III место
Межрегиональные, РФ	15 баллов	10 баллов	10 баллов
Муниципальные, РХ	12 баллов	8 баллов	8 баллов
дистанционные мероприятия:			
уровень	результат		
	I место	II место	III место
индивидуальное участие	5 баллов	3 балла	3 балла
групповое участие	7 баллов	5 баллов	5 баллов
групповое участие			
уровень	результат за группу уч-ся		
	до 10 уч-ся	до 20 уч-ся	более 20 уч-ся
Межрегиональные, РФ	10 баллов	15 баллов	20 баллов
Муниципальные, РХ	5 баллов	7 баллов	10 баллов

№	полное наименование мероприятия	дата и место проведения	призовое место (или участие)	баллы (оценка педагога)	баллы (оценка комиссии)
			ИТОГО:		

2. Деятельность педагога по различным направлениям:

№	показатели	баллы	баллы (оценка педагога)	баллы (оценка комиссии)
2.1. Учебная, внеурочная деятельность				
2.1.1.	Внеурочная работа с обучающимися	5 баллов – организация и проведение мероприятия 8 баллов – организация и проведение выездного мероприятия		
2.1.2.	Внеурочная работа с обучающимися иными образовательных организаций	8 баллов – организация и проведение мероприятия		
2.1.3.	Работа в качестве эксперта, члена	5 баллов – уровень		

	организационного комитета, члена жюри (при наличии приказа, сертификата, иного документа)	учреждения 7 баллов – РХ 10 баллов – РФ		
2.1.4.	Участие в мероприятиях, повышающих рейтинг учреждения (публикации в СМИ, разработка буклетов, баннеров и иное)	5 баллов		
2.2. Методическая и иная профессиональная деятельность				
2.2.1.	Участие в мероприятиях для педагогов РХ: – выступление на методических семинарах, – проведение мастер-классов, открытых занятий, презентация собственного педагогического опыта, организация выставок.	5 баллов 30 баллов		
2.2.2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Заочное участие: РХ – 3 балла РФ – 5 баллов Очное участие: баллы увеличиваются в 2 раза Призовые места: I место – баллы увеличиваются в 4 раза, II место – в 3 раза, III место – в 2 раза		
2.2.3.	Создание элементов образовательно-воспитательной инфраструктуры (оформление музея, выставки, уголка, стенда)	5 баллов		
2.3. Иная деятельность педагога				
Рассматривается на основании ходатайства администрации, комиссии по распределению стимулирующих выплат.				
<p style="text-align: center;">Приложение 7</p> <p>3.3. Премияльные выплаты, предусмотренные подпунктом "в" пункта 2.1 настоящего Порядка, устанавливаются при выполнении показателей, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности руководителя организации.</p> <p>3.4. Премияльные выплаты производятся: ежемесячно; ежеквартально; по итогам года.</p> <p>Пункт 3.4.1. Ежемесячная премияльная выплата заместителям руководителя</p>		<p style="text-align: center;">Приложение 7</p> <p>3.3. Премияльные выплаты, предусмотренные подпунктом "в" пункта 2.1 настоящего Порядка, устанавливаются: ежемесячно; ежеквартально; по итогам года.</p> <p>3.4. Ежемесячная премияльная выплата заместителям руководителя организации, устанавливается за привлечение средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности их работы по объему привлеченных средств от приносящей доход</p>		

<p>устанавливается за привлечение средств от приносящей доход деятельности, в случае принятия решения о ежемесячной премиальной выплате руководителю организации в соответствии с критериями оценки результативности его работы по объему привлеченных средств от приносящей доход деятельности.</p> <p>Конкретный размер выплаты каждому заместителю руководителя устанавливается руководителем организации, и не должен превышать одного должностного оклада.</p> <p>Выплата производится на основании приказа организации из привлеченных средств, полученных от приносящей доход деятельности.</p>	<p>деятельности.</p> <p>Конкретный размер выплаты каждому заместителю руководителя организации, устанавливается руководителем организации, и не должен превышать одного должностного оклада.</p> <p>Выплата производится на основании приказа организации из привлеченных средств, полученных от приносящей доход деятельности.</p>
	<p style="text-align: center;">Дополнить Приложение 8 Порядок установления выплат стимулирующего характера директора Центра цифрового образования «IT-Куб»</p> <p style="text-align: center;">1. Общие положения</p> <p>1.1. Настоящий Порядок устанавливает систему выплат стимулирующего характера директора Центра цифрового образования «IT-Куб».</p> <p>1.2. Определяет виды и порядок стимулирующих выплат директора Центра цифрового образования «IT-Куб».</p> <p>1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда работников организации, в том числе сформированного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.</p> <p style="text-align: center;">2. Виды стимулирующих выплат</p> <p>2.1. К стимулирующим выплатам директора Центра цифрового образования «IT-Куб» относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) за интенсивность и высокие результаты работы; б) за качество выполняемых работ; в) премиальные выплаты по итогам работы. <p>2.2. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.</p> <p style="text-align: center;">3. Порядок установления стимулирующих выплат</p> <p>3.1. Выплаты стимулирующего</p>

характера осуществляются ежемесячно при наличии оснований, предусмотренных настоящим Порядком.

3.2. Выплаты, перечисленные в подпунктах "а", "б" пункта 2.1 Порядка, производятся, начиная со дня возникновения права на соответствующую выплату на основании приказа организации.

Указанная выплата осуществляется один раз в каждом случае, размер выплаты не должен превышать размера одного должностного оклада.

3.3. Премияльные выплаты, предусмотренные подпунктом "в" пункта 2.1 настоящего Порядка могут устанавливаться:

ежемесячно;

ежеквартально;

по итогам года.

3.4.1. Ежемесячная премияльная выплата устанавливается за привлечение средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности его работы по объему привлеченных средств от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер выплаты устанавливается руководителем организации, и не должен превышать одного должностного оклада.

Выплата производится на основании приказа организации из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.5. Премияльные выплаты устанавливаются за фактически отработанное время.

3.6. Ежеквартальная и годовая премияльные выплаты устанавливаются в случае принятия решения о квартальной и (или) годовой премияльной выплате руководителю организации в соответствии с показателями эффективности.

Конкретный размер выплаты директора Центра цифрового образования «IT-Куб» устанавливается руководителем организации, и не должен превышать:

премияльная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности по итогам работы за квартал - 0,5 должностного оклада;

премияльная выплата по итогам работы за год – 0,75 должностного оклада.

4. Порядок рассмотрения споров

	<p>4.1. В случае возникновения трудового спора по выплатам, касающимся выплат стимулирующего характера, директор Центра цифрового образования «IT-Куб» вправе защищать свои права и свободы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.</p>
--	--

1.4. Настоящие изменения в Приложение №1 к Коллективному Договору ГБПОУ РХ ХПК на 2020-2023 годы Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» вступают в силу с 01.09.2021 года.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью

на 14(четырнадцать) листах.

Директор ГБПОУ РХ ХПК

Н. Шелуха Н.В. Шелуха

