



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯНЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫН

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ул. Советская, 75, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017, а/я 29, телефон (8-390-2) 22-27-28, факс: 22-02-71
e-mail: mt@r-19.ru

30 ИЮН 2014 №140-~~1106~~ /209-02

И.о. директора - заместителю
директора ГБОУ РХ среднего
профессионального образования
«Хакасский политехнический
колледж»

Н.А. Жуковой

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» на 2014-2017 годы, заключенный между работниками в лице их представителей: председателя первичной профсоюзной организации Сорокина С.А., заместителя председателя Совета Покидовой Т.С. и работодателем в лице исполняющего обязанности директора Шелухи Н.В., зарегистрирован Министерством труда и социального развития Республики Хакасия 30 июня 2014 года за № 1537 со следующими замечаниями.

1. Ссылка в абзаце 2 пункта 1.3. раздела «Общие положения» Положения об оплате труда работников (приложение №1 к коллективному договору) на соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия» является некорректной, так как такого соглашения в Республике Хакасия нет.

2. В коллективном договоре отсутствуют:

- перечень профессий и должностей работников, которым ежемесячно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, приложение 11 к Постановлению Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»);

- перечень профессий и должностей работников, которым ежемесячно выдаются смывающие и обезвреживающие средства, а также нормы их выдачи (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда. «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

Первый заместитель
Министра труда и социального развития
Республики Хакасия



Н.М. Дьяченко

Субботина Л.Н. 22-02-49
Матросова Т.Ф. 22-45-80

Исполняющий обязанности директора
государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия среднего
профессионального образования
«Хакасский политехнический
колледж»

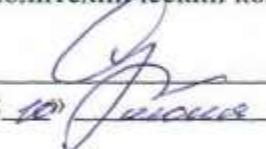


Н.В. Шелуха
2014 г.

Заместитель председателя Совета
государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия среднего
профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»


Т.С. Покидова
« 10 » июня 2014г.

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного образовательного
учреждения Республики Хакасия
среднего профессионального
образования «Хакасский
политехнический колледж»


С.А. Сорокин
« 10 » июня 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики
Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский
политехнический колледж» на 2014-2017 годы

Утвержден на конференции работников и
представителей обучающихся
государственного бюджетного
образовательного учреждения Республики
Хакасия среднего профессионального
образования «Хакасский политехнический
колледж»
«10» июня 2014г. Протокол № 1

Абакан 2014г.

Содержание:

1. Общие положения
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Занятость и условия высвобождения работников
5. Рабочее время и время отдыха
6. Охрана труда
7. Оплата труда
8. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения
9. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива
10. Заключение
11. Приложения

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в Государственном бюджетном образовательном учреждении Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (сокращенное наименование – ГБОУ РХ СПО ХПК) (далее – Образовательная организация) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Сорокина Сергея Афанасьевича и заместителя председателя Совета образовательной организации Покидовой Татьяны Сергеевны, так как первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников образовательной организации (Совет образовательной организации избран на общем собрании трудового коллектива), далее по тексту - «Работники», с одной стороны и

- работодатель в лице исполняющего обязанности директора ГБОУ РХ СПО ХПК Шелухи Николая Васильевича, действующего на основании приказа Министерства образования и науки Республики Хакасия от 10.01.2014 № 5-11, далее по тексту - «Работодатель».

1.3. Данный коллективный договор, в соответствии со ст. 43 ТК РФ распространяет свое действие на работодателя и всех работников образовательной организации.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

До истечения срока действия Коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.8. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне

предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Работники предоставляют право первичной профсоюзной организации и Совету образовательной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются дополнительным соглашением.

1.11. В период действия коллективного договора первичная профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.12. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения каждого работника образовательной организации.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

1.15. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам образовательной организации.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников образовательной организации.

2.3. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, увеличения доходов учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

2.4. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

2.4.1. Обеспечить нормальную учебно-воспитательную и экономическую деятельность учреждения.

2.4.2. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

- Определение основных направлений деятельности учреждения, создание новых структурных подразделений и их репрофилирование.

- Увольнение работников по инициативе администрации, в случаях предусмотренных ст.82 Трудового кодекса РФ.

2.4.3. Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.2. С 01 сентября 2014 года с педагогическими работниками, административно-управленческим персоналом заключаются эффективные контракты.

4. Занятость и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

4.1. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее, чем за 2 месяца.

4.2. Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку учебного процесса по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в образовательной организации (вакантную должность) в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

4.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за четыре года до пенсии).

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1. Продолжительность работы определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Уставом образовательной организации.

5.2. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю. Для остальных работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

5.3. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, принятыми в установленном законодательством порядке.

5.4. Работодатель предоставляет отпуск работникам в соответствии с порядком, установленным ст.114 - 128 ТК РФ.

Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с профсоюзным комитетом (ст.123 ТК РФ). Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом, обязуются утвердить и довести до сведения всех работников учреждения график ежегодных отпусков.

Педагогическим работникам, ежегодный оплачиваемый отпуск как правило предоставляется в каникулярный период.

5.5. Работа в сверхурочное время производится по согласованию с профкомом в случаях предусмотренных законодательством.

5.6. Работодатель может предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, за ненормированный рабочий день от трех до двенадцати календарных дней работникам, перечисленным в приложении №3, в порядке и на условиях установленных законодательством РФ.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет субсидий из бюджета РХ и внебюджетных средств образовательной организации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, в порядке установленном ТК РФ;

иные обязанности, установленные законодательством РФ.

6.2. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда и техники безопасности;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

выполнять иные обязанности установленные законодательством РФ и локальными актами образовательной организации.

6.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в учреждении создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный первичной профсоюзной организации по охране труда.

7. Оплата труда

Работодатель обязуется:

7.1. Размер заработной платы работников определять в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым договором, Положением об оплате труда (приложение №1 и приложение №2 к настоящему Коллективному договору), и другими нормативно правовыми актами.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 8-го и 23-го числа соответствующего месяца.

7.3. Премирование работников, а также выплата дополнительного вознаграждения по итогам работы за год осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и соответствующими Положениями.

7.4. Работникам, проработавшим в ГБОУ РХ СПО ХПК 25 лет выплачивается единовременное поощрение в размере 3 000 (три тысячи) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.5. Работники, отработавшие в образовательной организации не менее 10 (десяти) лет, достигшие пенсионного возраста, а также 50-ти, 70-ти и 75-ти летия поощряются единовременным денежным вознаграждением в размере 2500 (две тысячи пятьсот) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.6. Ветераны ГБОУ РХ СПО ХПК достигшие 70-ти, 75-ти и 80-ти летия поощряются единовременным денежным вознаграждением в размере 1 000 (одной тысячи) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения.

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника, в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- в случае смерти, супруга (супруги), детей, родителей работника в размере 1000(одной тысячи) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель оказывает материальную помощь работникам при рождении ребенка в размере 1 000 (одной тысячи) рублей, при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.4. Работодатель предоставляет возможность сотрудникам ГБОУ РХ СПО ХПК бесплатно пользоваться услугами библиотек, информационных фондов, учебных и научных подразделений, мастерских (для учебных целей).

8.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам учреждения все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса.

8.6. Обучение детей работников колледжа, поступивших на платное дневное обучение в ГБОУ РХ СПО ХПК - бесплатное (с уплатой лицом, которому предоставляется льгота соответствующего налога). На платных курсах – в пределах прямых затрат, если является студентом или абитуриентом ГБОУ

СПО ХПК (с уплатой лицом, которому предоставляется льгота соответствующего налога). При условии наличия у работника стажа работы в данном учреждении не менее трех лет.

Работники колледжа поступившие на платное заочное обучение в ГБОУ РХ СПО ХПК - обучаются бесплатно, на платных курсах – в пределах прямых затрат, при условии стажа в данном учреждении не менее трех лет, (с уплатой лицом, которому предоставляется льгота соответствующего налога).

8.7. Выделять средства на культурно-массовую, физкультурную и иную работу в трудовом коллективе, при наличии средств.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.8. Активно привлекать работников учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в образовательной организации.

9. Взаимодействие сторон.

Права, гарантии и льготы для первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др., в соответствии с законодательством РФ.

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

9.3. Профкому бесплатно предоставляется помещение в здании учреждения.

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

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

10. Заключение

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

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

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

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

Коллективный договор утвержден на конференции работников образовательной организации.

11. Приложения

Неотъемлемой частью настоящего договора являются:

1. Положение об оплате труда работников образовательной организации – Приложение №1;
2. Положение об оплате труда работников филиала образовательной организации – Приложение №2;
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 12 дней в зависимости от объема работы – Приложение №3.

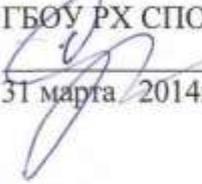
10

Приложение №1
к коллективному договору
ГБОУ РХ СПО ХПК
на 2014-2017 гг.

Государственное бюджетное образовательное учреждение Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Принято на конференции работников
и представителей обучающихся
ГБОУ РХ СПО ХПК
«10» июня 2014г.
Протокол № 1

Утверждено приказом
ГБОУ РХ СПО ХПК
№ 60 от 31 марта 2014г.

«Согласовано»
Председатель ПК работников
ГБОУ РХ СПО ХПК
 С.А.Сорокин
31 марта 2014г.

**Положение
об оплате труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
Республики Хакасия среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»
(в редакции от 31.03.2014г.)**

г. Абакан 2014

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее - Положение) разработано на основании: Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 г. N 65-ЗРХ "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" (с последующими изменениями); Постановления Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010г. №577 «Об оплате труда работников республиканских государственных образовательных учреждений (организаций) подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия» (с последующими изменениями); Постановления Правительства Республики Хакасия от 07.07.2013г. №308 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия»; Закона Республики Хакасия от 05.07.2013 г. N 60-РХ "Об образовании в Республике Хакасия"; нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника организации, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение "О минимальной заработной плате в Республике Хакасия", не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в организации, включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням ПКГ, окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год и состоит из следующих частей:

- должностные оклады работников;
- фонд компенсирующих выплат;
- фонд стимулирующих выплат.

Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 15 процентов средств на оплату труда, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5 процента на стимулирование руководителя.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации по ПКГ устанавливаются Правительством Республики Хакасия (приложение № 1 к настоящему Положению).

Размеры базовых окладов работников, занятых на работах с особыми условиями труда подлежат повышению в размере определенном Правительством Республики Хакасия.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников организации подлежат повышению:

- на коэффициент 1,15, как занятым на работах с особыми условиями труда (за специфику работы в системе колледж);
- на коэффициент 1,2 – (социального педагога) за работу в группах для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.5. Руководитель организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов. При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в соответствии с рекомендованным Правительством Республики Хакасия диапазоном и приведен в Приложении №2 настоящего Положения. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат. (Приложение №3)

Руководитель организации при определении размера должностных окладов работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Диапазон повышающих коэффициентов для педагогических работников 4-ого квалификационного уровня устанавливается Правительством Республики Хакасия и составляет:

- 1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,5 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,4 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;
- 1,3 – для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;
- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;
- 1,0-1,1 – для остальных педагогических работников.

2.6. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет работникам размеры мер материального стимулирования. Экономия фонда оплаты труда организации направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Руководитель организации проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание организации, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями организации и вводятся в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.3. Конкретные размеры и виды выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами организации и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

3.4. Руководитель организации организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

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

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

3.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада)

за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. К другим выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- Преподавателям за проверку письменных работ по предметам:

преподавателям I-ого курса русский язык и литератур – 15% , математика – 10%, химия- 5%, иностранный язык -10%, физика -5% .	преподавателям старших курсов: инженерная графика -10%, иностранный язык -10%, техническая механика -10%, математические дисциплины -10%.
---	---

Указанная выплата производится в процентах за часы от установленной педагогической нагрузки.

- За выполнение функций классного руководителя: В соответствии с «Положением о доплате за выполнение функций классного руководителя». (Приложение № 4 к настоящему Положению)

- За руководство цикловой предметной комиссией, в соответствии с «Положением о порядке установления доплаты за руководство цикловой комиссией». (Приложение № 5 к настоящему Положению)

- За заведование кабинетом, мастерскими, лабораторией: В соответствии с «Положением о доплате за заведование кабинетом, лабораторией» (Приложение № 6 к настоящему Положению)

- и другие аналогичные выплаты.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- К иным выплатам относится выплата материальной помощи работникам.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы за счет средств республиканского бюджета устанавливается до 50 процентов должностного оклада работника организации, за счет средств учреждения - максимальным размером не ограничивается.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается организацией самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Размер выплат за качество выполняемых работ производится в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными

актами организации.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится основному персоналу организации и устанавливается в процентах к базовому окладу. Основанием для начисления выплаты является непрерывный педагогический стаж. (Стаж считается непрерывным, если перерыв в работе по должностям, относящимся к основному персоналу организации, составил не более 1 месяца)

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, процентов
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с :

- Перечнем критериев стимулирования преподавателей (**приложение 7**);
- Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (**приложение 8**)
- Положением о поощрении преподавателей (**Приложение 9**)
- Положением о ежемесячном стимулировании работников за общие положительные итоги работы коллектива (**Приложение 10**)
- Положением о единовременном стимулировании работников коллектива за общие положительные итоги работы за год (**Приложение 11**)
- Положение о стимулировании работников УЦПК (**приложение 12**)
- Положение о единовременном вознаграждении работников в честь празднования профессионального праздника «День Учителя» (**приложение 13**)
- Критерии стимулирования работников, участвующих в учебно-производственном процессе (**Приложение 14**)
- и другими принятыми в организации локальными актами

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

4.4. Руководитель организации при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и Порядком проведения выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждаемыми приказом Министра образования и науки Республики Хакасия.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя организации. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

4.6. Материальная помощь работникам выплачивается в случаях определенных коллективным договором. Основанием для её выплаты является приказ.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

5.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому

должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и может составлять до 3 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада). К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается Правительством Республики Хакасия. (Приложение № 15)

Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом Министра образования и науки Республики Хакасия.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются приказом руководителя организации на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

5.4. Министерство образования и науки Республики Хакасия может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций из централизованного фонда стимулирования руководителя.

6. Особенности оплаты труда в образовательной организации

6.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

6.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

6.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей организации устанавливаются путем умножения оклада (должностного оклада) на величину повышающего коэффициента и деления на 72 часа.

6.5. Руководителю и работникам организации, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» и (или) «заслуженный учитель Республики Хакасия», устанавливается персональная надбавка в размере 15% от должностного оклада. Руководителю организации, имеющему другие почетные звания Республики Хакасия, надбавка в размере 15% должностного оклада производится только при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим и иным работникам образовательной организации – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

6.6. Молодым специалистам (физическое лицо в возрасте не старше 35 лет, осуществляющее педагогическую деятельность по полученной специальности (направлению подготовки) в государственных образовательных организациях Республики Хакасия или муниципальных образовательных организациях в течение трех лет после получения им первого (среднего или высшего) профессионального образования по направлениям подготовки либо в областях, соответствующих профилям обучения) работающим в организации устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 процентов в течение первых трех лет работы.

В указанный период работы не включается:

- 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.

При работе на педагогических должностях по совместительству (внутреннему или внешнему) либо при совмещении педагогических должностей доплаты производятся:

- при внутреннем совместительстве и совмещении - по основной должности;
- при внешнем совместительстве - по основному месту работы.

После получения второго (последующего) профессионального образования доплаты по второму (последующему) профессиональному образованию не производятся.

6.7. Для сторожей (вахтеров), дежурных по общежитию применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период – месяц. Часовая тарифная ставка меняется каждый месяц, в зависимости от количества рабочих часов по производственному календарю в соответствующем месяце.

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется в организации применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

7.2. Настоящее положение вступает в силу с **31.03.2014 года**, и действует до его замены новым Положением об оплате труда.

7.3. По инициативе группы работников организации, директора организации и конференции работников организации настоящее Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены в установленном нормативными документами порядке.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Размеры
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
ГБОУ РХ СПО «Хакасский политехнический колледж»

Наименование	Квалификационн ый уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3089
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3104
	2	3120
ПКГ должностей педагогических работников	1	5829
	2	6043
	3	6136
	4	6234
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	6420
	2	7063
	3	7402
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	2971
	2	3003
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	3030
	2	3089
	3	3243
	4	3275
	5	3302
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1	3243
	2	3270
	3	3302
	4	3365
	5	3461
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1	3270
	2	3302
	3	3333
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	2886
	2	2918
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	3030
	2	3089
	3	3152
	4	3302
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		4462
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		5760

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Диапазон
размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
ГБОУ РХ СПО «Хакасский политехнический колледж»

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		1,0- 1,15
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1,0-1,15
	2	1,0-1,15
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0-1,5
	2	1,0- 1,5
	3	1,0-1,5
	4	1,0- 1,7
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	1,0- 1,5
	2	1,0- 1,5
		1,0-1,5
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	1,0- 1,15
	2	1,0- 1,15
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	1,0- 1,15
	2	1,0- 1,15
	3	1,0- 1,40
	4	1,0-1,40
	5	1,0-1,40
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1	1,0- 1,30
	2	1,0-1,30
	3	1,0-1,30
	4	1,0- 1,40
	5	1,0- 1,50
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1	1,0- 1,30
	2	1,0-1,30
	3	1,0- 1,30
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	1,0-1,15
	2	1,0- 1,15
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	1,0-1,15
	2	1,0-1,15
	3	1,0-1,2
	4	1,0-1,2
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		1,17–1,2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		1,0-2,16

Приложение 3
к Положению

об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
"Хакасский политехнический колледж"

Должностные оклады работников
ГБОУ РХ СПО "Хакасский политехнический колледж"

1. Профессии рабочих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г № 248н)
1.1. Профессии рабочих первого уровня

Профессии рабочих	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - гардеробщик - грузчик - дворник - уборщик производственных помещений - уборщик служебных помещений - уборщик территории - оператор копировальных и множительных машин, - станочник деревообрабатывающих станков - сторож (вахтер) - мойщик посуды	1 кв.уровень	2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886 2886		0	1,05 1,05 1,05 1,05 1,05 1,05 1,1 1,1 1,1 1,1	3030,3 3030,3 3030,3 3030,3 3030,3 3030,3 3174,6 3174,6 3174,6 3174,6

- кухонный рабочий				2886				1,1	3174,6
- электрогазосварщик				2886				1,1	3174,6
- кассир торгового зала				2886				1,1	3174,6
- кастелянша				2886				1,1	3174,6
- кладовщик				2886				1,15	3318,9
- буфетчик				2886				1,15	3318,9
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий				2886				1,15	3318,9
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования				2886				1,15	3318,9

1.2. Профессии рабочих второго уровня

Профессии рабочих , отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - плотник - повар - водитель автомобиля	1 кв.уровень	3030 3030 3030		0	1,1 1,1 1,15	3333 3333 3484,5
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - слесарь-сантехник	2 кв. уровень	3089			1,15	3552,35

Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 кв. уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автобуса	4 кв. уровень	3302				1,200	3962,40
---	---------------	------	--	--	--	-------	---------

2. Профессии служащих (за исключением педагогических работников, работников библиотеки и музея и работников учебно-вспомогательного персонала) (приказ Минстерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г № 247н)

2.1. Профессии служащих первого уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
- Агент по снабжению	1 кв.уровень	2971			1	2971
- архивариус		2971			1	2971
- дежурный по общезию		2971			1,1	3268,1
- делопроизводитель		2971			1	2971
- калькулятор		2971			1	2971
- кассир		2971			1,15	3416,65
- комендант		2971			1,15	3416,65
- машинистка		2971			1	2971
- паспортист		2971			1,15	3416,65
- секретарь		2971			1,15	3416,65
- секретарь-машинистка		2971			1,15	3416,65

2.2. Профессии служащих второго уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад	
- Лаборант	1 кв. уровень	3030		коэффициент	1,1	3333	
- техник		3030			1,15	3484,5	
- техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра		3030			1,15	3484,5	
- техник по наладке и испытаниям		3030			1,15	3484,5	
- техник-программист		3030			1,15	3484,5	
- инспектор студенческого отдела кадров		3030			1,15	3484,5	
- секретарь руководителя		3030			1,15	3484,5	
- художник		3030			1,15	3484,5	
- Заведующий канцелярией		2 кв. уровень	3089			1,15	3552,35
- заведующий хозяйством			3089			1,15	3552,35
- заведующий складом	3089				1,15	3552,35	
Должности служащих 1-ого квалиф-ного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутри-должностная категория:							
- техник вычислительного центра (информационно-вычислительного) центра	3089				1,15	3552,35	
2-ой кв. категории							
- техник 2-ой кв. категории	3089				1,15	3552,35	
- техник по наладке и испытаниям 2 кв. категории	3089				1,15	3552,35	
- техник- программист 2-ой кв. категории	3089				1,15	3552,35	
- художник 2-ой квалификационной категории	3089				1,15	3552,35	
- Должности служащих 1-го кв. уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"							
		3089			1,15	3552,35	

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться 1 внутридолжностная категория: - техник вычислительного центра (информационно-вычислительного) центра 1-ой кв. категории - техник 1-ой кв. категории - техник по наладке и испытаниям 1 кв. категории - техник- программист 1-ой кв. категории - художник 1-ой квалификационной категории - Заведующий общежитием - Заведующий столовой	3 кв. уровень				3243				1,2	3891,6
					3243				1,2	3891,6
					3243				1,2	3891,6
					3243				1,2	3891,6
					3243				1,2	3891,6
					3243				1,4	4540,20
					3243				1,4	4540,20

2.3. Профессии служащих третьего уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повыш.	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
- Бухгалтер - инженер по наладке и испытаниям - инженер по охране труда и технике безопасности - инженер по ремонту - инженер-программист (программист) - инженер-электроник (электроник) - инженер-энергетик (энергетик) - экономист - юристконсульт - инженер-сметчик - инженер по защите информации - инженер по АСУП	1 кв. уровень					
		3243,00			1,15	3729,45
<i>Среднее профессиональное образование</i> <i>Высшее профессиональное образование</i> - менеджер по качеству - администратор вычислительной сети		3243,00 3243,00 3243,00			1,3 1,3 1,3	4215,9 4215,9 4215,9

-администратор ИБВС				3243,00			1,3	4215,9
- инженер по защите информации				3243,00			1,3	4215,9
- специалист по маркетингу				3243,00			1,3	4215,9
- специалист по кадрам				3243,00			1,3	4215,9
- специалист по студ. кадрам и прописке				3243,00			1,3	4215,9
- Бухгалтер				3243,00			1,3	4215,9
- инженер по наладке и испытаниям	1 кв. уровень			3243,00			1,3	4215,9
- инженер по охране труда и технике безопасности				3243,00			1,3	4215,9
- инженер по ремонту				3243,00			1,3	4215,9
- инженер-программист (программист)				3243,00			1,3	4215,9
- инженер-электроник (электроник)				3243,00			1,3	4215,9
- инженер-энергетик (энергетик)				3243,00			1,3	4215,9
- экономист, юрисконсульт				3243,00			1,3	4215,9
- инженер по АСУП				3243,00			1,3	4215,9
- инженер-сметчик				3243,00			1,3	4215,9
Должности служащих 1-го К.У., по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория:	2 кв. уровень							
- Бухгалтер 2-ой кв. категории				3270,00			1,150	3760,5
<i>среднее профессиональное образование</i>				3270,00			1,300	4251
<i>высшее профессиональное образование</i>				3270			1,3	4251
- инженер по наладке и испытаниям 2-ой кв. кат.				3270			1,3	4251
- инженер по охране труда и технике безопасности				3270			1,3	4251
2-ой должностной категории				3270			1,3	4251
- инженер по ремонту 2-ой кв. категории				3270			1,3	4251
- инженер-программист (программист) 2-ой кв.кат.				3270			1,3	4251
- инженер-электроник (электроник) 2-ой кв.кат				3270			1,3	4251
- инженер-энергетик (энергетик) 2-ой кв. кат.				3270			1,3	4251
- экономист 2-ой кв. кат., юрисконсульт 2 кв. кат.				3270			1,3	4251
- инженер по АСУП 2 кв. категории				3270			1,3	4251
- инженер-сметчик 2-ой кв. кат.				3270			1,3	4251
Должности служащих 1-го К.У., по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория:								
- Бухгалтер 1-ой кв. категории				3302			1,3	4292,6

25

4. Профессии работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007г №570)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по	Должностной оклад
библиотекарь, библиограф		5760,00		о	1,000	5760
при наличии 2 внутридолжностной кв. категории		5760,00			1,140	6566,4
при наличии 1 внутридолжностной кв. категории		5760,00			1,210	6969,6
ведущий библиотекарь, ведущий библиограф		5760,00			1,430	8236,8

5. Профессии работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008г № 216н)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
Секретарь учебной части	1 кв.уровень	3089,00		о коэффициент	1,150	3552,35

6. Профессии работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008г № 216н)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
Диспетчер образовательного учреждения	2 кв.уровень	3120,00		о коэффициент	1,150	3588

27

7. Профессии педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008г № 216н)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда (за работу в системе колледж)	Повышающий коэффициент за особые условия труда (за работу с сиротами)	Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад с 01.09. 2013 г.
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор: - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования - без квалификационной категории при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием - при наличии 2 кв. Категории, а так же молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	2 кв. уровень	6043,00 6043,00 6043,00 6043,00 6043,00 6043,00	1,15 1,15 1,15 1,15 1,15 1,15		6949,45 6949,45 6949,45 6949,45 6949,45 6949,45	1,050 1,10 1,15 1,20 1,35 1,50	7296,92 7644,40 7991,87 8339,34 9381,76 10424,18
Социальный педагог: - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования - без квалификационной категории при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием - при наличии 2 кв. Категории, а так же молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	2 кв. уровень	6043,00 6043,00 6043,00 6043,00 6043,00	1,15 1,15 1,15 1,15 1,15	1,20 1,20 1,20 1,20 1,20	8158,05 8158,05 8158,05 8158,05 8158,05	1,050 1,10 1,15 1,20 1,35 1,50	8565,95 8973,86 9381,76 9789,66 11013,37 12237,08
Воспитатель, мастер производственного обучения, метод	3 кв. уровень						

педагог-психолог, методист - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования (кроме методиста) - без квалификационной категории при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием (кроме методиста) - при наличии 2 кв. Категории, а так же молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	6136,00 6136,00 6136,00 6136,00 6136,00 6136,00	1,15 1,15 1,15 1,15 1,15 1,15	7056,40 7056,40 7056,40 7056,40 7056,40 7056,40	1,050 1,10 1,15 1,20 1,35 1,50	7409,22 7762,04 8114,86 8467,68 9526,14 10584,60
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физвоспитания старший методист, преподаватель - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования (кроме старшего методиста) - без квалификационной категории при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием (кроме методиста) - при наличии 2 кв. Категории, а так же молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	6234,00 6234,00 6234,00 6234,00 6234,00	1,15 1,15 1,15 1,15 1,15	7169,10 7169,10 7169,10 7169,10 7169,10	1,100 1,20 1,30 1,40 1,50 1,70	7886,01 8602,92 9319,83 10036,74 10753,65 12187,47

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда	Базовый оклад с учетом повышающего	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад с 01.09. 2013г.
--	--------------------------	-------------------------------------	--	------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

				0 коэффициент			
Заведующий: - учебной деревообрабатывающей мастерской - учебно-механической мастерской, - библиотекой - практикой - учебным гаражом - заведующий ЦИТ - заведующий отделением - заведующий учебной частью	2 кв. уровень	7063,00 7063,00 7063,00 7063,00 7063,00 7063,00 7063,00 7063,00 7063,00			1,200 1,300 1,300 1,350 1,400 1,450 1,500 1,500 1,500	8475,60 9181,90 9181,90 9535,05 9888,20 10241,35 10594,50 10594,50	

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления компенсационных выплат заведующих учебными кабинетами (лабораториями) в государственном бюджетном образовательном учреждении Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж»

1. Общие положения

1.1. Положение «О порядке установления компенсационных выплат заведующих учебными кабинетами (лабораториями) в государственном бюджетном образовательном учреждении Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее – положение) определяет порядок назначения компенсационной выплаты преподавателю, за выполнение обязанностей заведующего кабинетом (лабораторией).

1.2. Данное положение вводится с целью компенсации труда преподавателей государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее – организация), на которых возложены обязанности заведующих кабинетами (лабораториями).

1.3. Преподавателям за выполнение обязанностей заведующего кабинетом (лабораторией) в организации устанавливается ежемесячная денежная выплата.

1.4. Выплата носит компенсационный характер и назначается за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.5. Основное содержание работы (должностные обязанности) заведующего кабинетом (лабораторией) изложены в разделе 2 должностной инструкции заведующего кабинетом.

2. Порядок назначения ежемесячной компенсационной выплаты

2.1. Размер ежемесячной компенсационной выплаты преподавателям за исполнение обязанностей заведующего кабинетом, лабораторией устанавливается в зависимости от качества исполнения возложенных обязанностей в следующем размере от установленного должностного оклада:

- за заведование учебным кабинетом до 15%;
- за заведование учебной лабораторией до 5%.

2.2. На начало учебного года размер ежемесячной компенсационной выплаты за заведование кабинетом, лабораторией устанавливается приказом директора по максимуму (кабинет – 15%, лаборатория – 5%).

2.3. В течение учебного года размер компенсационной выплаты за заведование кабинетом, лабораторией может быть снижен на основании служебной записки заместителя директора по УПР на 5-10% на срок от одного до шести месяцев за:

- исполнение заведующим кабинетом, лабораторией возложенных должностных обязанностей не в полном объеме;

- неоднократно проявленную безответственность к выполнению поручений руководства по организации работы кабинета, лаборатории.

2.4. Контроль за работой заведующего кабинетом (лабораторией) и состоянием учебных кабинетов (лабораторий) осуществляется специально созданной комиссией, не реже 2-х раз в семестр по графику, утверждаемому директором организации.

33

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления компенсационных выплат за руководство предметной
цикловой комиссией

1. Общие положения

1.1. Данное положение вводится с целью компенсации и стимулирования труда преподавателей, на которых возложены обязанности руководства предметной цикловой комиссией.

1.2. Преподавателям за выполнение работы руководителя (председателя) предметной цикловой комиссии в организации устанавливается ежемесячная денежная выплата.

1.3. Выплата за руководство предметной цикловой комиссией носит компенсационный характер и назначается преподавателям за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с выполнением дополнительного объема работы, не связанного с выполнением основных обязанностей преподавателя.

1.4. Основное содержание работы (должностные обязанности) руководителя (председателя) предметной цикловой комиссии изложены в «Положении о предметной цикловой комиссии».

2. Порядок организации и основное содержание работы предметных цикловых комиссий и их председателей

2.1. Определение понятия цикловой комиссии, порядок организации и их функции определены в «Положении о предметной цикловой комиссии».

2.2. Перечень предметных цикловых комиссий их персональный состав, назначение председателей предметных цикловых комиссий утверждается приказом директора сроком на один учебный год.

2.3. Порядок назначения и освобождения от исполнения обязанностей председателя предметной цикловой комиссии и их компетенция определены в «Положении о предметной цикловой комиссии»

2.4. Председатель предметной цикловой комиссии два раза в год отчитывается перед заместителем директора по УР о проделанной работе и достигнутых результатах.

3. Порядок установления компенсационной выплаты

3.1. Ежемесячная выплата за руководство предметной цикловой комиссией устанавливается на начало учебного года приказом директора по колледжу, сроком на один учебный год.

3.2. Размер ежемесячной выплаты преподавателям за исполнение обязанностей председателя предметной цикловой комиссии составляет 15% от установленного преподавателю оклада.

3.3. В течение учебного года размер выплаты может быть отменен полностью за:

- неисполнение председателем предметной цикловой комиссии возложенных должностных обязанностей;
- неоднократно проявленную безответственность к выполнению поручений руководства колледжа по организации работы предметной цикловой комиссии.

- некачественное и (или) несвоевременное выполнение порученной работы в качестве председателя предметной цикловой комиссии;

- письменный отказ от выполнения должностных обязанностей.

3.4. Контроль за работой предметных цикловых комиссий осуществляется заместителем директора по УР.

3.5. Источником выплаты является фонд оплаты труда, при этом ежемесячная выплата осуществляется за счет субсидии предусмотренной на выполнение государственного задания, председателю предметной цикловой комиссии права (плата за специальность) - за счет внебюджетных средств организации.

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления компенсационной выплаты за классное руководство
Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего
профессионального образования «Хакасский политехнический колледж»

1. Общие положения

1.1. Положение «О порядке установления компенсационной выплаты за классное руководство Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее – положение) вводится с целью компенсации труда педагогических работников организации, на которых возложены обязанности классных руководителей.

1.2. Педагогическим работникам за выполнение работы классного руководителя устанавливается ежемесячная компенсационная выплата.

1.3. Выплата носит компенсационный характер и назначается за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных связанных с выполнением дополнительного объема работ, не входящих в основные обязанности преподавателя.

1.4. Основное содержание работы классного руководителя:

Организационно-координирующие:

- планирование своей деятельности по классному руководству в соответствии с требованиями к планированию, установленными нормативно-правовыми актами, администрацией организации для классных руководителей;
- ведение документации (классный журнал, личные дела студентов, план работы классного руководителя (план воспитательной работы на учебный год), социальный паспорт группы, картотека на каждого студента с указанием физического состояния здоровья, индивидуальных особенностей, способностей, склонностей, психологической оценки в коллективе, отчеты по итогам воспитательной работы за учебный год;
- ведение педагогических наблюдений за динамикой развития студента и коллектива группы;
- организация коллектива группы: распределение поручений, работа с активом;
- организация дежурства по кабинету, организации;
- соблюдение санитарного состояния прикрепленного кабинета;
- забота о внешнем виде студентов;
- систематическое (2 раза в месяц) проведение классных часов (собрания, "часы общения", организационные классные часы и т.п.) со студентами закрепленной группы;
- организация работы по профессиональной ориентации студентов;
- формирование системы самоуправления в коллективе группы;
- привлечение студентов к деятельности в рамках студенческих общественных объединений;
- проведение плановых и, в исключительных случаях, внеплановых родительских собраний;
- содействие работе студенческого совета группы;
- повышение своей профессиональной квалификации в целях совершенствования воспитательного процесса;
- учет и стимулирование разнообразной деятельности студентов, в том числе в системе дополнительного образования, обеспечение для этого необходимых условий;
- индивидуальное воздействие и взаимодействие с каждым студентом и коллективом в целом как субъектами этой деятельности;

- установление связи организации и семьи;
- взаимодействие с преподавателями-предметниками и другими субъектами образовательного процесса, а также обслуживающим персоналом организации.

Коммуникативные:

- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе;
- оказание помощи студентам в формировании коммуникативных качеств;
- установление оптимальных взаимоотношений в системе "студент-студент", "студент-преподаватель", "студент - родитель", "преподаватель - родитель";
- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе

Аналитические:

- изучение физического и психического здоровья студентов, их успеваемости, посещаемости и поведения во взаимодействии с медицинской и психологической службами организации;
- изучение индивидуальности студентов;
- систематический анализ динамики личностного развития студентов;
- анализ и оценка семейного воспитания каждого студента;
- изучение индивидуальных особенностей студентов и динамики их развития;
- определение состояния и перспектив развития коллектива группы;
- анализ и оценка воспитанности личности и коллектива группы.

Социальные:

- при поддержке психолога, социального педагога и родителей (законных представителей) осуществление диагностики воспитанности студентов, эффективности воспитательной работы с ними;

- организация всех видов индивидуальной, групповой, коллективной деятельности, вовлекающей студентов в общественно-ценностные отношения;

- создание коллектива группы как воспитывающей среды, обеспечивающей социализацию каждого студента;

- выявление и учет студентов социально незащищенных категорий;

- обеспечение охраны прав и социальной защиты всех категорий студентов;

- систематическое посещение неблагополучных семей в целях изучения, контроля, коррекции ситуации и выработки совместно с родителями студента единой стратегии и тактики воспитательной работы;

- систематическое наблюдение за поведением студентов "группы риска" и состоящих на учете в ПДН.

Контрольные:

- контроль за успеваемостью каждого студента;

- контроль за посещаемостью студентов учебных занятий

1.5. Основные цели и задачи деятельности классного руководителя

Цель: создание условий для саморазвития и самореализации личности студента, его успешной социализации в обществе.

Задачи:

- формирование и развитие коллектива группы;

- создание ситуации защищенности, благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности, психического здоровья студентов;

- организация системы отношений через разнообразные виды воспитывающей деятельности коллектива группы;

- создание условий для самопознания, саморазвития, самоутверждения, для развития личности студентов, свободного и полного раскрытия их способностей, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей, формирование здорового образа жизни;

- защита прав и интересов студентов;

- организация системной работы с коллективом группы;

- гуманизация отношений между студентами в коллективе, между студентами и преподавателями;

- содействие формированию у студентов нравственных смыслов и духовных ориентиров;

- организация социально значимой, творческой деятельности студентов через развитие студенческого самоуправления;

- формирование системы ценностных ориентаций студентов как основы их воспитанности;
- организация разнообразных видов коллективной творческой деятельности, вовлекающей студентов в общественно-ценностные социализирующие отношения, способствующие их сплочению и положительному взаимовлиянию;
- диагностика, регулирование и коррекция личностного развития студентов.

2. Назначение классного руководителя и контроль за его деятельностью

2.1. Классный руководитель назначается с согласия педагогического работника приказом директора организации.

2.2. Контроль за деятельностью классного руководителя осуществляет заведующий отделением.

2.3. Классный руководитель один раз в месяц отчитывается перед заведующим отделением о проделанной работе и достигнутых результатах.

2.4. Критерии оценки деятельности классного руководителя

Результативность: позволяет оценить, насколько эффективно реализуются целевые и социально-психологические функции. Отражают тот уровень, которого достигают студенты в своем социальном развитии (уровень социальных компетенций, общей культуры и дисциплины студентов группы, их гражданской зрелости).

Деятельность: позволяет оценить реализацию управленческих функций классного руководителя (деятельность классного руководителя по организации воспитательной работы со студентами; взаимодействие классного руководителя с преподавателями, работающими в группе; родителями и общественностью по воспитанию, обучению, творческому развитию студентов).

Эффективным можно считать труд классного руководителя, в результате которого в равной степени достаточно высоки показатели по обеим группам критериев.

2.5. Слагаемыми эффективности работы классного руководителя являются положительная динамика в:

- состоянии психологического и физического здоровья студентов группы;
- степени сформированности у студентов понимания значимости здорового образа жизни;
- уровне воспитанности студентов;
- проценте посещаемости учебных занятий и внеучебных мероприятий;
- уровне сформированности коллектива группы;
- проценте занятости студентов в различных формах дополнительного образования (кружки, секции, студии и др.);
- рейтинге активности коллектива группы и отдельных студентов в колледжных, городских, республиканских, и других мероприятиях;
- степени участия коллектива группы в работе органов студенческого самоуправления.

3. Порядок установления компенсационной выплаты

3.1. Размер ежемесячной компенсационной выплаты педагогическим работникам за исполнение обязанностей классного руководителя устанавливается сроком на учебный год, в зависимости от качества исполнения возложенных обязанностей и наполняемости групп в размере до 15% от установленного должностного оклада.

3.2. На начало учебного года размер компенсационной выплаты за классное руководство устанавливается:

- при наполняемости группы 30-25 чел. в максимальном размере – 15% от должностного оклада;
- при наполняемости менее 25 чел. - пропорционально фактического количества студентов в группе;
- в группах нового набора не зависимо от численности в максимальном размере -15% от должностного оклада.

3.3. Установленный на начало учебного года размер компенсационной выплаты ежемесячно корректируется пропорционально сложившейся численности студентов в группе по состоянию на 25 число каждого месяца, на основании справок заведующих отделениями.

3.4. В течение учебного года размер компенсационной выплаты за классное руководство может быть снижен на основании служебной записки заместителя директора по ВР на 5-10% на срок от одного до шести месяцев или полностью отменен за:

- неисполнение классным руководителем должностных обязанностей;
- неоднократно проявленную безответственность к выполнению поручений руководства организации;
- некачественное и (или) несвоевременное выполнение порученной работы в качестве классного руководителя;
- низкие слагаемые эффективности работы классного руководителя;
- и другим основаниям.

Перечисленные в данном пункте обстоятельства должны быть подтверждены документально.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные педагогическим работником, некачественное и (или) несвоевременное выполнение возложенных должностных обязанностей классного руководителя и других оснований снижения или отмены размера компенсационной выплаты.

3.5. Контроль за работой классного руководителя осуществляется не реже **2-х раз в год заведующими отделениями** по графику, утверждаемому заместителем директора по воспитательной работе.

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Перечень критериев для ежемесячного стимулирования преподавателей ГБОУ РХ СПО ХПК

Основания для назначения стимулирующих	Наименование	Рекомендуемые баллы	Заработанные баллы	
1.1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1	Выполнение запланированных показателей успеваемости студентов	5	
	2	Выполнение запланированных показателей качества обучения студентов	5	
	3	Динамика состояния доли неуспевающих студентов:		
		отсутствие	2	
		снижение	1	
		увеличение (минус 1 балл)	1	
	4	Средний балл оценки уровня учебных достижений по дисциплине имеет позитивную динамику (на основании Интернет-экзамена)	3	
	5	Пропуски студентами уроков педагога (практических занятий мастера) по неважным причинам:		
		менее 5 %	1	
	6	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам защиты дипломного проекта (работы) или сдачи МДЭ:	1	
	7	Качество знаний при прохождении итоговой государственной аттестации выпускников:		
		65%	1	
		(66-70)%	2	
	более 70%	3		
8	Проведение мастер - классов, презентаций, выступлений на конференциях, семинарах:			
	на уровне колледжа	1		
	на уровне города	2		
	на республиканском уровне	3		
9	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
	на уровне колледжа	1		
	на уровне города	2		
	на республиканском уровне	3		
	на уровне округа	4		
	на федеральном уровне	5		
10	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	2		
11	Отсутствие замечаний по учебно-методической документации	1		
12	Использование современных педагогических технологий, направленных на организацию самостоятельного обучения студентов	2		
13	Использование ИТ - технологий в образовательном процессе, более 50 % учебного времени	2		
2. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	14	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований и положительном педагогическом опыте, соответствующем сфере деятельности колледжа:		
		передовой педагогический опыт	1	
		итоги научных исследований	2	
	15	Наличие экспериментально-конструкторских разработок, соответствующих сфере деятельности колледжа	1	
	16	Наличие разработанных и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе		
		на уровне колледжа	1	
на региональном уровне		3		
	на федеральном уровне	6		
17	Позитивные результаты внедрения методической продукции, обеспечивающей совершенствование образовательного процесса (на основании контрольно-диагностических измерений методической службы)	3		
3. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по дисциплинам	18	Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства:		
		на уровне колледжа	1	
		на уровне города	1,5	
		на республиканском уровне	2	
		на уровне округа	2,5	
	на федеральном уровне	3		
	Дополнительно за количество победителей и призеров: от 1 до 3 чел.	1		

		более 3 чел.	2	
	Участие студентов в спортивных соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях;			
		на уровне колледжа	1	
		на уровне города	1,5	
19		на республиканском уровне	2	
		на уровне округа	2,5	
		на федеральном уровне	3	
	Дополнительно за количество победителей и призеров:	от 1 до 3 чел.	1	
		более 3 чел.	2	
20	Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника		1	
21	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе студентов (наличие публикаций студентов в периодических изданиях, сборниках; наличие экспериментально-конструкторских и исследовательских разработок студентов)		1	
1.4. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	22	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1	
	23	Отсутствие дисциплинарных взысканий, вынесенных студентам за семестр (для классных руководителей)	1	
	24	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	1	
	25	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) техникума (для классных руководителей)	1	
	26	Сохранность контингента (нет отчисленных, независимо от причин) (для классных руководителей)	3	
	27	Снижение (отсутствие) студентов, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних через организацию системной работы по профилактике правонарушений (для классных руководителей)	1	
5. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	28	Результаты проверки кабинета по материально-техническому, санитарно-гигиеническому, пожаробезопасному обеспечению учебно-воспитательного процесса: отсутствие замечаний (для заведующих кабинетами)	2	
	29	Хорошее состояние учебно-наглядного материала, машин, механизмов, технологического оборудования, технических средств обучения и т.д. (для заведующих кабинетами) при условии наличия необходимой технической документации	1	
Качество работы регламентной документацией	30	Заполнение классного учебного журнала: отсутствие замечаний	1	
		Заполнение электронного учебного журнала: отсутствие замечаний	1	
		Предоставление отчетов в установленные сроки	1	

110,0

форма, служащая источником сведений для начисления стимулирующих выплат, заполняется преподавателем 2 раза в год и передается зам. директора по УР не позднее 10 января и 25 июня. (Рекомендуется проводить взаимный просмотр заполненных форм в заседании П(Ц)К). Заместители директора и старший методист колледжа имеют право вносить поправки в случае выявления данных форм и имеющих отчетных сведений по колледжу.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки каждому работнику подразделения определяется по формуле:

$$\Sigma Б_1 * Б_ц$$

где $\Sigma Б_1$ - размер стимулирующей надбавки

$\Sigma Б_ц$ - сумма баллов к распределению конкретного работника

$Б_ц$ - цена 1 балла

Размер $\Sigma Б_ц$ к распределению определяется по формуле:

$$КБ * Рок_ц$$

где $КБ$ - количество "заработанных" баллов конкретным работником в расчетном периоде (из листа самооценки преподавателя).

$Рок_ц$ - размер установленного оклада преподавателя в расчетном периоде

Размер $Б_ц$ одного балла определяется по формуле

$$F_{св} / \Sigma Б$$

где $F_{св}$ - месячный фонд стимулирующих выплат выделенный на подразделение

$\Sigma Б$ - сумма баллов к распределению всех работников подразделения ($\Sigma Б_1 + \Sigma Б_2 + \Sigma Б_3 + \Sigma Б_4 + \Sigma Б_5 + \Sigma Б_6 + \dots$)

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Положение

о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)
Государственного бюджетного образовательного учреждения
Республики Хакасия среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

1. Общая часть

1. Положение «о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) Государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее – положение) определяет порядок, условия и перечень выплат стимулирующего характера.

2. Перечень стимулирующих надбавок (доплат)

2. Перечень стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) и (или) на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в организации:

2.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда (за участие в формировании внебюджетных средств, личное участие преподавателя в подготовке студентов, ставших призерами конкурсов и олимпиад, за участие в конкурсах, научно-практических конференциях, и т.д. различного уровня, за работу в школе молодого педагога, проведение открытых мероприятий, руководство советом по научно-исследовательской деятельности студентов и т.п.);
- надбавка за высокие результаты работы (;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность работы в должности, заместителя директора, заведующего отделением
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- - за качество работы и высокий профессионализм ;
- - преподавателям за наличие ученой степени доктора или кандидата наук;
- - за качественное выполнение поручения (задания) в сжатые сроки;
- надбавка работникам, заключившим с организацией договор о полной

материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере до 10 % от должностного оклада;

- надбавка уполномоченным по охране труда и качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере до 10% от должностного оклада.

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

3. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией директора организации, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников организации с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств для ее назначения, после чего издается приказ о ее назначении.

4. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений, а также другим работникам, находящимся в непосредственном подчинении директора устанавливаются директором организации.

6. Установленный размер стимулирующей надбавки (доплаты) может быть изменен по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат при условии некачественного и несвоевременного выполнения работником порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям, что оформляется протоколом.

7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета Республики Хакасия, по независящим от учреждения причинам, комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет право принять решение о приостановке стимулирующих выплат, либо пересмотреть их размеры.

8. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

9. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

4. Критерии установления стимулирующих выплат

10. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ.

- Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и

других процессах управления колледжем, обеспечением безопасности организации, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в организации, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности организации.

- Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики.

- Показатели проводимых в организации рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений организации.

- Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание организации, административное управление организацией, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности организации, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

- Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности организации.

11. Заместителям директора стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников организации, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными заместителям директора.

12. Главному бухгалтеру организации стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников организации, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности организации.

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Положение о поощрении преподавателей
Государственного образовательного учреждения Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

1. Общая часть

1. Положение о поощрении преподавателей Государственного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж» (далее - положение) устанавливает порядок стимулирования преподавателей – как за личное участие, так и за подготовку студентов, ставших победителями и призёрами конкурсов и олимпиад; за участие в конкурсах, научно-практических конференциях, и т.д. различного уровня, а так же за работу в Школе молодого педагога (ШМП), проведение открытых мероприятий.

2. Конкурсы и олимпиады проводятся Министерством образования и науки Республики Хакасия и государственными образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования.

3. Конкурсы и олимпиады призваны способствовать повышению качества среднего профессионального образования в интересах развития личности и её творческих способностей, обеспечения профессиональной мобильности специалистов среднего звена.

4. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, ФГОС третьего поколения по специальностям.

5. Конкурсы и олимпиады представляют собой очные, заочные и Internet-соревнования разного уровня, в которых могут принимать участие, как преподаватели, так и студенты.

6. Очные и заочные конкурсы:

- курсовых и дипломных проектов (работ) студентов;
- научно-исследовательских работ студентов и научно-методических работ преподавателей;
- конкурсы, проводимые в рамках недели по специальности и т.д.

7. Виды конкурсов и олимпиад:

- 7.1. конкурсы и олимпиады, проводимые в рамках Российской Федерации (региональные, по Федеральным округам, Всероссийские);
- 7.2. международные;
- 7.3. межрегиональные;
- 7.4. региональные;
- 7.5. внутриколледжные.

2. Порядок осуществления стимулирующих выплат преподавателям

8. Стимулирующие выплаты производятся преподавателям за:

- подготовку студентов, ставших победителями и призёрами конкурсов, олимпиад и научно-практических конференций;

- призовые места конкурсов, олимпиад и научно-практических конференций различного уровня;
- руководство научно-исследовательской работой студентов;
- участие в работе научно-практических конференций;
- участие в работе ШМП;
- проведение открытых учебных занятий и классных часов согласно плану проведения открытых мероприятий образовательной организации на учебный год.

9. Преподаватели премируются:

9.1. За подготовку победителей и призёров Всероссийской олимпиады, в следующих размерах:

- за 1 место I этапа (внутриколледжная олимпиада) - 3000 рублей;
- за призовые (1-3 место) II этапа (региональной олимпиады) - 5000 рублей;
- за призовые (1-3 место) III, заключительного этапа (Всероссийской олимпиады) – 7000 рублей.

9.2. За подготовку студентов колледжа, занявших призовые места (1-3 место) в конкурсах и олимпиадах, среди учебных заведений Республики Хакасия и Красноярского края или по Федеральным округам, в размере 3000 рублей.

Примечание 1: Если конкурс или олимпиада носит междисциплинарный характер, то оплата производится по представлению председателя ПЦК о степени участия преподавателей в подготовке студентов, занявших призовые места, в пределах сумм, указанных в п. 9 – 10 настоящего положения.

9.3. За подготовку студентов, занявших призовые места (1-3 место) в конкурсах и олимпиадах, проводимых цикловыми комиссиями, согласно плану работы ГБОУ РХ СПО ХПК на год, в размере 1500 рублей.

9.4. За подготовку студентов, принявших участие в мероприятиях не соревновательного характера, проводимых другими учебными заведениями, в размере 2000 рублей.

9.5. За подготовку и проведение конкурсов и олимпиад, проводимых в рамках недели по специальности, согласно плану работы на год, в размере 1000 рублей.

10. Классные руководители учебных групп получают стимулирующие выплаты:

- за призовые места (1-3 место) в конкурсе «Лучшая группа отделения» по итогам семестра в размерах 2500, 2000, 1500 рублей соответственно.

11. Преподаватели, занявшие призовые места (1-3 место) в конкурсах и олимпиадах различного уровня, а так же в научно-практических конференциях, как внутриколледжных, так и проводимых другими учебными заведениями получают стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- 1 место - 3000 рублей;
- 2 место – 2500 рублей;
- 3 место – 2000 рублей;

12. Преподавателям предусматриваются стимулирующие выплаты за:

- проведение открытых мероприятий (классные часы, учебные занятия и педагогические учёбы, при наличии методических материалов) в размере 1300 рублей;
- руководство научно-исследовательской работой студентов (при условии практического выхода, см. примечание 2) – 2000 рублей;
- участие в работе Школы молодого педагога (проведение семинарских занятий и подготовку методических материалов; проведение консультаций и т.д.) – 1500 рублей;
- участие в работе научно-практических конференций в качестве:
 - докладчика – 1200 рублей
 - члена жюри – 700 рублей
 - члена орг. комитета – 500 рублей

Примечание 2: практический выход – законченная научно-исследовательская работа студента (либо группы студентов), оформленная в соответствии с требованиями к

оформлению текстовых и графических материалов и представленная на конкурс (на электронном и бумажном носителе).

13. Стимулирование преподавателей производится из фонда стимулирования преподавателей.

Приложение 10
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Положение
о ежемесячном стимулировании работников
ГБОУ РХ СПО «Хакасский политехнический колледж»
за общие положительные итоги работы коллектива

- I. Общие положения
1. Положение о ежемесячном стимулировании работников ГБОУ РХ СПО «Хакасский политехнический колледж» (далее – Положение) является приложением к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения Республики Хакасия среднего профессионального образования «Хакасский политехнический колледж».
 2. Основное назначение Положения – установить порядок и определить условия и правила выплаты ежемесячной стимулирующей выплаты за общие положительные итоги работы коллектива (далее ежемесячная выплата).
 3. Ежемесячная выплата направлена на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.
 4. Ежемесячная выплата является формой материального стимулирования эффективного, качественного и добросовестного труда, а также конкретного вклада сотрудников в успешное выполнение задач, стоящих перед организацией.
- II. Критерии оценки труда работников
5. Основными показателями для ежемесячной выплаты являются:
общие положительные результаты работы коллектива организации за расчетный период; успешное, добросовестное и качественное выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, приказов и распоряжений руководителя за расчетный период; разумная инициатива, творчество и личный вклад каждого работника в достижение положительных результатов труда коллектива; соблюдение работниками норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Устава организации, требований охраны труда и техники безопасности, экономное, бережное отношение к расходованию энергоресурсов.
- III. Порядок, условия и основные правила для ежемесячной выплаты за общие положительные итоги работы коллектива.
6. Размер фонда стимулирования (далее Фонд) на ежемесячные выплаты за общие положительные результаты работы коллектива определяется ежемесячно.
 6. В организации установлена следующая очередность использования общего Фонда:
 - 7.1. На ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки), предусмотренные коллективным договором, положением об оплате труда работников и другими локальными актами организации (за стаж работы; за наличие почетного звания; за интенсивность и другие).
 - 7.2. Резерв средств на выплату премии по результатам учебного, финансового года, к Дню Учителя.
 - 7.3. Резерв средств направляемых в фонд стимулирования директора.
 - 7.4. Резерв средств на разовые стимулирующие выплаты (выплачиваются при наличии служебных записок и ходатайств).
 - 7.5. Остаток средств Фонда направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты за общие положительные итоги работы коллектива.

8. Месячный фонд стимулирующих выплат распределяется по подразделениям пропорционально численности работников в подразделении и установленных окладов. Численность преподавателей для определения фонда стимулирующих выплат устанавливается исходя из количества ставок рассчитанных от установленной учебной нагрузки в бюджетных группах. При годовой учебной нагрузке более нормы (720 часов) к расчету принимается одна ставка. В случае годовой учебной нагрузки менее нормы (720 часов) к распределению принимается часть ставки, рассчитанной пропорционально установленной нагрузке.
9. До 25 числа каждого месяца до ответственных по рассмотрению стимулирующих выплат доводится сумма фонда стимулирования к распределению между работниками подразделения.
10. До 26-ого числа месяца стимулирования ответственные по распределению стимулирующих выплат распределяют стимулирующие выплаты между работниками вверенного структурного подразделения и представляют заместителям директора протоколы с указанием сумм выплат по каждому работнику подразделения и их источникам.
11. До 27-ого числа месяца стимулирования директор, заместители директора подготавливают приказы на выплату ежемесячной стимулирующей выплаты за общие положительные результаты работы коллектива с указанием размера выплат по каждому работнику и их источников.
12. В качестве расчетного периода для начисления ежемесячной выплаты принимается календарный месяц.
13. Право на получение ежемесячной выплаты имеют работники, добросовестно и качественно выполняющие возложенные на них должностные обязанности, состоящие в штате организации по состоянию на дату принятия решения о выплате. (Исключая внешних и внутренних совместителей, временных работников и работников, оплата труда которых осуществляется по отдельным положениям об оплате труда и включает ежемесячный приработок)
14. Лицам, поступившим на работу в организацию в течение расчетного периода, ежемесячная выплата может быть установлена с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени за этот период.
15. Время нахождения работника в ежегодном отпуске, отсутствия работника по болезни, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, академическом отпуске к расчету не принимается.
16. Работники, допустившие производственные упущения, включая поступки, повлекшие за собой неэкономное использование энергоресурсов (оставленные после окончания рабочего дня открытыми окна, не отключенное от электропитания оборудование и освещение и др.) и нарушившие трудовую дисциплину в течение расчетного периода, лишаются ежемесячной выплаты полностью или частично.
17. Работникам, на которых в расчетный период, установленный для начисления ежемесячной выплаты, было наложено дисциплинарное взыскание, размер ежемесячной выплаты уменьшается: при наличии замечания - на 50%, при наличии выговора - на 100%.
18. Снижение ежемесячной выплаты производится за расчетный период, в котором имели место нарушения. Если нарушения были обнаружены после осуществления ежемесячной выплаты, то лишение производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.
19. Размер вознаграждение определяется исходя из установленных окладов. (Включая преподавателей и рабочих-сдельщиков).
20. Работникам, заработная плата которых выплачивается из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности выплата ежемесячной выплаты за общие положительные итоги работы коллектива осуществляется за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
21. Ежемесячная выплата включается в состав среднего заработка.

22. Экономия средств фонда стимулирования за общие положительные итоги работы коллектива аккумулируется и может быть использована организацией для стимулирования работников в течение календарного года.
23. Основанием для ежемесячной выплаты является настоящее положение, списки работников, представленные в бухгалтерию руководителями подразделений за их подписью с указанием конкретного размера поощрения по каждому работнику и приказ директора.

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Положение
о единовременном стимулировании работников организации
за общие положительные итоги работы коллектива по итогам года.

Общие положения

1. Положение о единовременном стимулировании работников организации за общие положительные итоги работы коллектива по итогам года (далее – положение), устанавливает порядок, определяет условия и правила единовременного стимулирования за общие положительные итоги работы коллектива по итогам года.
2. Единовременная выплата направлена на дальнейшее стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.
3. Единовременная выплата является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада сотрудников в успешное выполнение задач, стоящих перед организацией.
4. Вознаграждение производится в связи с окончанием календарного и (или) учебного года.

Критерии оценки труда работников

5. Основными показателями для единовременной выплаты являются:
общие положительные результаты работы коллектива организации в календарном и (или) учебном) году; успешное и добросовестное выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей; инициатива и творчество в работе.
При определении размера единовременной выплаты работникам организации используются следующие критерии оценки их труда:
 - Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций, проявление ответственного отношения к профессиональному долгу.
 - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка организации, требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.Порядок, условия и основные правила единовременной выплаты за общие положительные итоги работы коллектива.
6. Общий размер фонда единовременного стимулирования определяется из зарезервированного фонда стимулирующих выплат или сложившейся экономии фонда оплаты труда за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, и средств организации от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников.
7. Право на получение единовременной выплаты имеют работники, добросовестно выполняющие возложенные на них должностные обязанности, состоящие в штате организации с начала календарного и (или) учебного года по дату принятия решения о выплате (исключая внешних и внутренних совместителей, работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и работников филиала).
8. Размер поощрения по каждому наименованию профессии определяется комиссией созданной при директоре в составе: зам. директора по УПР, зам. директора по УР, гл.бухгалтера, зам. главного бухгалтера, экономиста.

9. Решением комиссии размер единовременной выплаты отдельным работникам может быть увеличен в зависимости от вклада в выполнение задач стоящих перед организацией или установлен – для работников организации со стажем работы менее года.
10. Работники, допустившие производственные упущения и (или) нарушившие трудовую дисциплину, недобросовестно выполняющие возложенные на них должностные обязанности в течение календарного года, лишаются единовременной выплаты полностью или частично.
11. Единовременная выплата в состав среднего заработка на оплату отпусков не включается.
12. Работникам, заработная плата которых выплачивается из внебюджетных средств, вознаграждение осуществляется за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
13. Основанием для единовременной выплаты является настоящее положение и приказ директора.

54

Приложение 12
к Положению
об оплате труда
работников
Государственного
бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

Положение

О стимулировании работников учебного центра профессиональных квалификаций
ГОУ СПО «Хакасский политехнический колледж»

- 1. Общие положения**
- 2. Условия выплаты стимулирующей доплаты за интенсивность работы**
- 3. Порядок начисления стимулирующей доплаты**
- 4. Основания лишения стимулирующей доплаты**
- 5. Выплата стимулирующей доплаты**

1. Общие положения

Положение

1. Положение «О стимулировании работников учебного центра профессиональных квалификаций ГОУ СПО «Хакасский политехнический колледж», (далее – Положение) устанавливает порядок стимулирования работников учебного центра профессиональных квалификаций (далее УЦПК).
2. Под работниками УЦПК в смысле настоящего Положения следует понимать работников из числа руководящих, служащих, специалистов и технических исполнителей принятых на работу в УЦПК на условиях трудового договора согласно приказу, в соответствии со штатным расписанием (заведующий, завуч, секретарь учебной части).
3. Источником стимулирующей выплаты работникам УЦПК является средства организации, полученные от деятельности УЦПК, в части направляемой на оплату труда.
4. Работникам УЦПК предусмотрена доплата за интенсивность работы, в виде приработка за выполнение планового объема оказания услуг в денежном выражении.
5. Сумма стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) УЦПК определяется один раз в квартал в процентах от дохода УЦПК.

2. Условия выплаты стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка)

6. Условиями выплаты стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) для работников УЦПК являются: выполнение по УЦПК планового объема оказания услуг в денежном выражении (руб.).

Условия выплаты стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) устанавливаются для УЦПК в настоящем Положении и пересматриваются по мере необходимости в установленном действующим законодательством порядке в зависимости от значимости и приоритетности задач, стоящих перед УЦПК и организации в целом.

7. Решение о выплате стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) работникам УЦПК оформляется приказом по организации, на основании отчета заведующего УЦПК о выполнении планового объема оказания услуг в денежном выражении.

8. Сумма ежемесячной стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) определяется один раз в квартал, устанавливается на 3 месяца, по результатам деятельности УЦПК в размере – 2% от дохода за квартал. Сумма доплаты за интенсивность работы (приработка) определенная в соответствии с настоящим положением содержит в себе районный коэффициент и процентную надбавку за работу в Хакасии.

9. При доходе за квартал менее 350,0 тыс.руб. сумма стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) считается равной 0. В этом случае выплата стимулирующей доплаты (приработка) приостанавливается до окончания следующего квартала.

3. Порядок начисления стимулирующей доплаты (приработка)

10. Начисление стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) производится при выполнении условий предусмотренных п. 6 настоящего Положения. Основанием начисления является приказ, в котором утвержден его размер.

11. Начисление стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) конкретному работнику производится расчетным путем, с учетом - установленного оклада, количества отработанных дней, установленной доплаты за расширенный объем работ в связи с выполнением должностных обязанностей временно отсутствующего работника УЦПК (при ее наличии) в следующем процентном отношении от общего размера:

- заведующему УЦПК – 45 %
- заведующему учебной частью УЦПК – 38%
- секретарю УЦПК -17%

12. За расширенный объем работ, в связи с выполнением должностных обязанностей временно отсутствующего работника УЦПК по уважительным причинам (отпуск, больничный лист, командировка и т.п.) расчет осуществляется в следующем порядке:

- приработок заведующего УЦПК, в случае отсутствия заведующего учебной частью УЦПК, составляет дополнительно 50% от приработка заведующего учебной частью УЦПК;
- приработок заведующего учебной частью УЦПК, в случае отсутствия заведующего УЦПК, составляет дополнительно 50% от приработка заведующего УЦПК.

13. Приработок работнику начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

14. Расчет стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) конкретному работнику осуществляется бухгалтерией организации, в соответствии с настоящим Положением.

4. Основания лишения стимулирующей доплаты (приработка)

15. Под лишением стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) в смысле настоящего Положения понимается снижение её размера или лишение в полном объеме коллектива УЦПК, а также конкретных работников.

16. К основным условиям лишения стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) УЦПК относятся:

- невыполнение производственных заданий, не отраженных в условиях выплаты стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка), но имеющих существенное значение для оценки работы структурного подразделения в целом;
- неисполнение, ненадлежащее исполнение или срыв сроков исполнения решений директора и организационно-распорядительных документов (приказов, распоряжений).

17. В зависимости от значимости производственного упущения, стимулирующая доплата за интенсивность работы (приработок) УЦПК может не выплачиваться в полном размере или выплачиваться в определенном проценте от подлежащей к выплате.

18. Основаниями для лишения стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) конкретных работников могут быть:

- негрубые нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- невыполнение распоряжений руководителя об устранении производственных упущений (недостатков в работе);
- недостаточное профессиональное мастерство, влекущее за собой оказание некачественной услуги;
- негрубые нарушения правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- ненадлежащее состояние рабочего места;
- незначительные нарушения требований нормативной документации, документов учебного процесса, должностной инструкции (функциональных обязанностей), стандартов системы обеспечения качества в части возложенных на работников должностных (функциональных) обязанностей;
- отсутствие инициативы в работе, недостаточную интенсивность труда, выразившиеся, в частности, в понижении индивидуальной активности.
- грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- грубое несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов;
- грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, систематические опоздания на рабочее место);
- грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу организации или иное причинение ущерба организации виновными действиями работника.

19. Тяжесть совершенного работником нарушения определяется директором организации.

В зависимости от тяжести совершенного нарушения работник может быть лишен стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) частично либо полностью.

20. Лишение стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка) УЦПК либо конкретных работников осуществляется приказом директора.

21. Лишение стимулирующей доплаты за интенсивность (приработка) работников УЦПК проводится за тот период, в котором был допущен, соответственно, дисциплинарный проступок, производственное нарушение, хищение, растрата, присвоение собственности или причинение ущерба имуществу организации.

22. Работникам, прекратившим трудовые отношения по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины до окончания расчетного периода, установленного для начисления заработной платы, доплата за интенсивность работы (приработок) за отработанное время не начисляется.

5. Выплата стимулирующей доплаты за интенсивность работы (приработка)

23. Стимулирующая доплата за интенсивность работы (приработок) выплачивается работнику одновременно с заработной платой в месяц, следующий за расчетным.

24. Стимулирующая доплата за интенсивность работы (приработок) учитываются при исчислении среднего заработка и вознаграждения по итогам работы за год.

Приложение 13
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ
О ЕДИНОВРЕМЕННОМ ВОЗНАГРАЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ
ГБОУ РХ СПО «ХАКАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ПРАЗДНИКУ «ДЕНЬ УЧИТЕЛЯ»

1. Положение о единовременном вознаграждении работников ГБОУ РХ СПО «Хакасский политехнический колледж» (далее - положение) устанавливает порядок и определяет условия и правила выплаты единовременного вознаграждения работникам (далее вознаграждение) к профессиональному празднику «День Учителя».
2. Вознаграждение является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада сотрудников в успешное выполнение задач стоящих перед организацией.
3. Вознаграждение производится в связи с празднованием профессионального праздника «День Учителя».
4. Право на вознаграждение имеют штатные работники.
5. Размер поощрения по каждому наименованию профессии определяется комиссией.
6. Решением комиссии размер единовременной выплаты отдельным работникам может быть увеличен в зависимости от вклада в выполнение задач стоящих перед организацией или установлен – для работников организации со стажем работы менее года.
7. Настоящее вознаграждение не входит в состав среднего заработка для расчета отпускных.
8. Вознаграждение производится за счет экономии ФОТ организации и средств от иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда.
9. Основанием для выплаты вознаграждения является настоящее положение и приказ директора.

Приложение 14
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

**Критерии
выплаты стимулирующих надбавок работникам, участвующим в учебно-
производственном процессе:**

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки каждому работнику подразделения определяется на основании данных листов самооценки, табеля рабочего времени в следующем порядке:

- а). Определяется общая сумма баллов по каждому работнику и подразделению в целом ($\Sigma Sб$)
 1. $O * K * Б = Sб$
 - 2.
 - 3.

$$\Sigma Sб$$

- б). Определяется цена 1 балла (ЦБ)
Фсв.: $\Sigma Sб = ЦБ$
- в). Определяется размер стимулирующей выплаты каждому работнику подразделения
 $Sб * ЦБ = Нет.$

Где
 О - установленный оклад, (т. руб.),
 К - количество отработанных дней в месяце,
 Б - количество баллов работника за месяц (по листку самооценки),
 Sб - сумма балов работника за месяц,
 $\Sigma Sб$ - сумма балов по подразделению,
 Фсв - месячный фонд стимулирующих выплат на подразделение,
 ЦБ - цена 1 балла
 Нет. - размер стимулирующей выплаты работнику.

Стимулирующие выплаты распределяются только за непосредственно отработанное время. Время нахождения работника в отпуске, на сессии, отсутствие по причине болезни и т.д. в расчет не входит. (Например: в декабре 23 рабочих дня, из которых работник 8 дней находился на больничном: $23-8=15$ - на эти дни может быть распределена стимулирующая надбавка).

Каждому критерию соответствует свой коэффициент, сумма всех коэффициентов равна 10 баллам.

Если за расчетный период к работнику были применены меры дисциплинарного воздействия, либо работником допущено нарушение требований охраны труда или пожарной безопасности, повлекшее за собой травмирование самого работника или иного лица, то на этого работника стимулирующая выплата не распределяется.

1.Руководители подразделений:

- зав. практикой
- зав. учебным гаражом;
- зав. учебно-механическими мастерскими;
- зав.д/о мастерской.

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	2
2	б) качественное и оперативное выполнение отчетности, поручений (заданий) руководства;	2
3	в) организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности, охране труда;	2
4	г) применение в своей работе ресурсосберегающих технологий, мероприятий по защите окружающей среды;	1
5	д) проведение мероприятий по профориентации, сохранению контингента студентов и трудоустройству выпускников;	2
6	е) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей руководителя подразделения.	1
	Сумма	10

2. Мастера производственного обучения вождению автомобиля и трактора:

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	2
2	б) содержание закрепленной техники в технически исправном состоянии;	1
3	в) работа за предшествующий период (месяц) без аварий и без нарушений правил дорожного движения;	1
4	г) соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, законодательства в области защиты окружающей среды;	2
5	д) применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий;	1
6	е) проведение мероприятий по профориентации, сохранению контингента студентов и трудоустройству выпускников;	1
7	ж) отсутствие справедливых нареканий и жалоб со стороны заказчиков и потребителей платных образовательных услуг ;	1
8	з) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей мастера п/о.	1
	Сумма	10

3. Мастера производственного обучения мастерских:

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	2
2	б) соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности и санитарных норм и правил при проведении занятий по учебной и производственной практике	1

3	в) качество проводимых занятий и воспитательной работы по практическому обучению;	1
4	г) создание учебно-методических комплексов (рабочих программ по видам практик, поурочных планов, разработка контрольно-измерительных материалов для аттестации студентов по рабочим профессиям и т.д.), учебных пособий, имеющих положительные внешние рецензии;	1
5	д) улучшение и развитие материально-технической базы мастерских, учебных классов;	1
6	е) содержание рабочих мест в надлежащем состоянии, обеспечивающим требования СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности;	1
7	ж) проведение мероприятий по профориентации, сохранению контингента студентов и трудоустройству выпускников;	1
8	з) применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий;	1
9	и) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей мастера п/о;	1
Сумма		10

4. Водители

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	3
2	б) содержание закрепленной техники в технически исправном состоянии;	1
3	в) работа за предшествующий период (месяц) без аварии и без нарушений правил дорожного движения;	2
4	г) соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, законодательства в области защиты окружающей среды;	2
5	д) применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий;	1
6	е) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей водителя;	1
Сумма		10

5. Лаборанты

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	3
2	б) сохранение и развитие материально-технической базы лабораторий, учебных кабинетов и мастерских;	2
3	в) содержание рабочих мест в надлежащем состоянии, обеспечивающим требования СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности;	3

4	г) применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий;	1
5	е) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей лаборанта	1
Сумма		10

6.Сторожа

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1	а) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;	4
2	б) содержание рабочего места в надлежащем состоянии, обеспечивающим требования СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности;	2
3	в) применение в работе энерго и ресурсосберегающих технологий;	2
4	г) качественное и оперативное выполнение работы или иная деятельность, не входящая в круг основных обязанностей сторожа.	2
Сумма		10

Приложение 15
к Положению
об оплате труда работников
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
Республики Хакасия
среднего профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному
персоналу организации

1. Воспитатель.
2. Мастер производственного обучения.
3. Педагог-психолог.
4. Преподаватель.
5. Социальный педагог.

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБОУ РХ СПО ХПК
на 2014-2017 гг.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
Республики Хакасия среднего профессионального образования
"Хакасский политехнический колледж"

Утверждено
Директор Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК
_____ А.И.Громов

«10» _____ 2014 г.



Согласовано
И.о. Директора ГБОУ РХ СПО ХПК
_____ Н.В. Шелуха

«10» _____ 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК

Принято на конференции
работников и представителей
обучающихся ГБОУ РХ СПО ХПК
10 июня 2014г. Протокол № 1

г. Абакан, 2014

I. Общие положения

1.1 Положение, об оплате труда работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 г № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений Республики Хакасия», Постановления Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010г. № 577 «Об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) Республики Хакасия, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников филиала за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников филиала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда до перехода на новую систему оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после перехода на новую систему оплаты труда (далее -НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника филиала, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом

1.5. Система оплаты труда в филиале устанавливается настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Оплата труда работников филиала, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой по совместительству, производится отдельно для каждой из должностей.

2.2 Система оплаты труда работников филиала устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.3 Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Хакасия и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Состав фонда оплаты труда состоит из следующих частей: должностных окладов работников, фонда компенсирующих выплат, фонда стимулирующих выплат. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 15 % средств на оплату труда, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5% на стимулирование руководителя.

2.4 Филиал 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.

2.5 Размеры базовых окладов работников филиала по ПКГ устанавливаются согласно Приложению 1 к Положению.

2.6 Размеры базовых окладов работников филиала устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7 Директор учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размер должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов.

При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования через применение повышающего коэффициента (Приложение № 3). Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Директор вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению

работника);

-при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

-по истечении срока действия квалификационной категории.

2.8 Директор филиала проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание училища, по квалификационным уровням ПКГ. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

III. Компенсационные выплаты

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

3.2 В филиале устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

-выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;

-районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время);

-доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (заведование кабинетом, мастерскими, проверка письменных работ, классное руководство и т.д.)

- молодым специалистам, работающим в филиале, устанавливается доплата в размере 30% к базовому окладу, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трех лет работы.

3.3 Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

3.4 В филиале проводится работа по аттестации рабочих мест по условиям труда и по результатам аттестации назначается надбавка за работу во вредных условиях.

3.5 Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах. Назначаются в соответствии с «Положением о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам в ФГБОУ РХ СПО ХПК».

IV. Стимулирующие выплаты

4.1 В филиале колледжа устанавливаются следующие виды выплат

стимулирующего характера:

выплаты за почетные звания работникам филиала:

-заслуженный учитель РХ -20%

выплата устанавливается в процентах к должностному окладу, если имеются два основания, то назначается по одному.

За стаж педагогической работы основного персонала:

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу в соответствии с размерами указанными в таблице:

Стаж работы	Размеры выплат в процентах
от 5 до 10 лет	до 5
от 10 до 20 лет	до 10
свыше 20 лет	до 15

На установленные за стаж педагогической работы выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ назначаются и производятся в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» в ФГБОУ РХ СПО ХПК. Конкретный размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника училища.

4.2 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников филиала, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных филиалом на оплату труда работников и устанавливаются в процентном отношении или абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.3 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, производятся по решению директора филиала. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, руководителям структурных подразделений, решения о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

4.4 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом по филиалу на определенный срок – но не более 1 года для выплат за увеличение объемов в работе, за напряженность, расширения зоны обслуживания, выплаты за почетные звания основного персонала и за стаж педагогической работы.

4.5 Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам филиала за конкретные достижения в трудовой деятельности.

4.6 Премирование работников производится с учётом высокого качества работы. Выплата премий производится на основании приказа по филиалу. Премирование работников может производиться по итогам работы за год, за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса.

V. Условия оплаты труда директора филиала, заместителей директора и главного бухгалтера

5.1 Заработная плата директора филиала, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплата компенсационного характера производится в соответствии с требованиями раздела III настоящего Положения.

5.2 Размер должностного оклада директора устанавливается приказом ГБОУ РХ СПО ХПК.

5.3 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера филиала устанавливаются приказом директором училища на 30% ниже должностного оклада директора филиала.

5.4 Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности училища в соответствии с Показателями оценки активности деятельности училища на текущий учебный год либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием срока действия надбавки.

VI. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

6.1 Штатное расписание ежегодно утверждается директором ГБОУ РХ СПО ХПК и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) филиала.

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

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

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

6.4 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются

путем умножения базового оклада на величину повышающего коэффициента и деления на 72 часа.

VII. Заключительные положения

7.1 При наличии экономии средств оплаты труда, допускается выплата материальной помощи в случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- в связи с необходимостью длительного лечения работника.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Приложение 1.
Отнесение работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК по
квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) и
определение им соответствующих размеров базовых окладов

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого	квалификационный уровень	Размер базового оклада
-секретарь учебной части	1	3089
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
ПКГ должностей педагогических работников		
-социальный педагог, - педагог-организатор, - тренер-преподаватель	2	6043
- воспитатель, - методист, - мастер п/о - педагог-психолог	3	6136
- преподаватель организатор ОБЖ, - руководитель физ.воспитания, - преподаватель	4	6234
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
- старший мастер	2	7063
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
-кассир -комендант -секретарь-машинистка -дежурный по общежитию	1	2971
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
- лаборант -инспектор по кадрам	1	3030
-заведующий столовой -заведующий библиотекой	3	3243
- механик	4	3275
ПКГ» «Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
-бухгалтер -экономист -инженер-программист	1	3243
-бухгалтер -экономист -инженер-программист	2	3270

бухгалтер -экономист -инженер-программист	3	3302
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
-кладовщик -кастелянша -сторож -уборщик служебных помещений -дворник -кухонный работник -вахтер	1	2886
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
водитель автомобиля	1	3030
-повар -слесарь-сантехник -слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2	3089
-водитель автобуса -слесарь-электромонтажник -столяр -электрогазосварщик	4	3302

Приложение 3. Система применения
повышающих коэффициентов к базовым окладам работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК
по профессиональным группам (ПКГ) с учётом уровня квалификации работника
(квалификационная категория), уровня образования для определения должностного оклада.

1. Профессии работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за работу с сиротами			
Секретарь учебной части	1 кв. уровень	3089,00			3089	1,00	3089

2. Профессии педагогических работников

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за работу с сиротами			
Социальный педагог:	2 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6043		1,2	7251,60	1,0	7251,60
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6043		1,2	7251,60	1,25	9064,50
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6043		1,2	7251,60	1,3	9427,08
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6043		1,2	7251,60	1,3	9427,08
- при наличии 1 кв. категории		6043		1,2	7251,60	1,4	10152,24

-при наличии высшей кв. категории		6043		1,2	7251,60	1,5	10877,40
Тренер - преподаватель	2 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6043			6043	1,1	6647,30
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6043			6043	1,35	8158,05
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6043			6043	1,3	7855,90
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6043			6043	1,3	7855,90
- при наличии 1 кв. категории		6043			6043	1,4	8460,20
-при наличии высшей кв. категории		6043			6043	1,5	9064,50
Педагог-организатор:	2 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6043			6043	1,0	6043,00
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6043			6043	1,25	7553,75
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6043			6043	1,3	7855,90
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6043			6043	1,3	7855,90
- при наличии 1 кв. категории		6043			6043	1,4	8460,20
-при наличии высшей кв. категории		6043			6043	1,5	9064,50
Воспитатель	3 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего проф. образования (кроме методиста)		6136			6136	1,0	6136,00
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6136			6136	1,1	6749,60
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6136			6136	1,3	7976,80
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6136			6136	1,3	7976,80

- при наличии 1 кв. категории		6136			6136	1,4	8590,40
-при наличии высшей кв. категории		6136			6136	1,5	9204,00
Педагог-психолог	3 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего проф. образования (кроме методиста)		6136	1,2		7363,20	1,0	7363,20
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6136	1,2		7363,20	1,25	9204,00
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6136	1,2		7363,20	1,3	9572,16
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6136	1,2		7363,20	1,3	9572,16
- при наличии 1 кв. категории		6136	1,2		7363,20	1,4	10308,48
-при наличии высшей кв. категории		6136	1,2		7363,20	1,5	11044,80
Методист	3 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6136			6136	1,2	7363,20
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6136			6136	1,3	7976,80
- при наличии 1 кв. категории		6136			6136	1,4	8590,40
-при наличии высшей кв. категории		6136			6136	1,5	9204,00
Мастер производственного обучения:	3 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6136			6136	1,25	7670,00
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6136			6136	1,3	7976,80
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6136			6136	1,3	7976,80
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6136			6136	1,35	8283,60
- при наличии 1 кв. категории		6136			6136	1,4	8590,40
-при наличии высшей кв. категории		6136			6136	1,5	9204,00
Мастер производственного обучения:	3 кв. уровень					1,0-1,5	
- без квалификационной категории, при наличии		6136	1,15		7056,4	1,25	8820,50

среднего профессионального образования							
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6136	1,15		7056,4	1,3	9173,32
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6136	1,15		7056,4	1,3	9173,32
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6136	1,15		7056,4	1,35	9526,14
- при наличии 1 кв. категории		6136	1,15		7056,4	1,4	9878,96
-при наличии высшей кв. категории		6136	1,15		7056,4	1,5	10584,6
Преподаватель- организатор ОБЖ:	4 кв. уровень					1,0-1,7	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6234			6234	1,1	6857,40
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6234			6234	1,2	7480,80
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6234			6234	1,3	8104,20
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6234			6234	1,4	8727,60
- при наличии 1 кв. категории		6234			6234	1,5	9351,00
-при наличии высшей кв. категории		6234			6234	1,7	10597,80
Руководитель физвоспитания:	4 кв. уровень					1,0-1,7	
- без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования		6234			6234	1,1	6857,40
- без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования		6234			6234	1,2	7480,80
- молодые специалисты со средним профессиональным образованием		6234			6234	1,3	8104,20
- при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием		6234			6234	1,4	8727,60
- при наличии 1 кв. категории		6234			6234	1,5	9351,00
-при наличии высшей кв. категории		6234			6234	1,7	10597,80

Преподаватель: - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования - без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием - при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	4 кв. уровень	6234		6234	1,1	6857,40
		6234		6234	1,2	7480,80
		6234		6234	1,3	8104,20
		6234		6234	1,4	8727,60
		6234		6234	1,5	9351,00
		6234		6234	1,7	10597,80
Преподаватель: - без квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования - без квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования - молодые специалисты со средним профессиональным образованием - при наличии 2 кв. категории, а также молодые специалисты с высшим профессиональным образованием - при наличии 1 кв. категории - при наличии высшей кв. категории	4 кв. уровень	6234	1,15	7169,10	1,1	7886,01
		6234	1,15	7169,10	1,2	8602,92
		6234	1,15	7169,10	1,3	9319,83
		6234	1,15	7169,10	1,4	10036,74
		6234	1,15	7169,10	1,5	10753,65
		6234	1,15	7169,10	1,7	12187,47

3. Должности руководителей структурных подразделений

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за работу с сиротами			
Старший мастер - при наличии среднего профессионального образования - при наличии высшего профессионального образования	2 кв. уровень	7063,00				1,4	9181,90
		7063,00				1,5	9888,20

4. Общеотраслевые должности служащих первого уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями и здоровья	за работу с сиротами			
Кассир	1 кв. уровень	2971			2971	1,05	3119,55
Комендант	1 кв. уровень	2971			2971	1,15	3416,65
Секретарь-машинистка	1 кв. уровень	2971			2971	1,05	3119,55
Дежурный по общежитию	1 кв. уровень	2971			2971	1,00	2971,00

5. Общеотраслевые должности служащих второго уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями и здоровья	за работу с сиротами			
Инспектор по кадрам	1 кв. уровень	3030			3030	1,15	3484,50
Лаборант	1 кв. уровень	3030			3030	1,00	3030,00
Заведующий хозяйством	2 кв. уровень	3089			3089	1,15	3552,35
Заведующий столовой	3 кв. уровень	3243			3243	1,4	4540,20
Заведующий библиотекой	3 кв. уровень	3243			3243	1,4	4540,20
Механик	4 кв. уровень					1,0-1,4	
- при наличии среднего проф. образования		3075			3075	1,2	3690,00
- при наличии высшего проф. образования		3075			3075	1,25	3843,75

6. Межотраслевые должности служащих третьего уровня.

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями и здоровья	за работу с сиротами			
Бухгалтер - при наличии среднего проф. образования - при наличии высшего проф. образования, либо среднего проф. образ. и стаж работы не менее 3 лет - 2 квалификационная категория, при наличии высшего проф. образования - 3 квалификационная категория	1 кв. уровень	3243			3243	1,3	4215,90
	2 кв. уровень	3270			3270	1,3	4251,00
	3 кв. уровень	3302			3302	1,3	4292,60
	4 кв. уровень	3365			3365	1,3	4374,50
Экономист - среднее проф. образование - 1 кв. уровень, высшее проф образование, стаж работы в должности экономиста не менее 3-х лет - 1 кв. уровень, высшее проф. образование, стаж работы экономистом II категории не менее 3-х лет - 1 кв. уровень, высшее проф. образование	1 кв. уровень	3243			3243	1,3	4215,90
	2 кв. уровень	3270			3270	1,3	4251,00
	3 кв. уровень	3302			3302	1,3	4292,60
	4 кв. уровень	3365			3365	1,3	4374,50
Инженер-программист - среднее проф. образование - 1 кв. уровень, высшее проф. образование, стаж работы в должности экономиста не менее 3-х лет - 1 кв. уровень, высшее проф. образование, стаж работы экономистом II категории не менее 3-х лет - 1 кв. уровень, высшее проф. образование	1 кв. уровень	3243			3243	1,3	4215,90
	2 кв. уровень	3270			3270	1,3	4251,00
	3 кв. уровень	3302			3302	1,3	4292,60
	4 кв. уровень	3365			3365	1,3	4374,50

7. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за работу с сиротами			
-Кастелянша	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Кладовщик	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Уборщик служебных помещений	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Кухонный рабочий	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Сторож	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Дворник	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00
-Вахтер	1 кв. уровень	2886			2886	1,0	2886,00

8. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер базового должностного оклада	Повышающий коэффициент за особые условия труда		Базовый оклад с учетом повышающего коэффициента за особые условия	Повышающий коэффициент по ПКГ	Должностной оклад
			за работу по адаптированным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями и здоровья	за работу с сиротами			
Водитель автомобиля	1 кв. уровень	3030			3030	1,05	3181,50
Повар	2 кв. уровень	3030			3030	1,00	3030,00
Слесарь-сантехник	2 кв. уровень	3030			3030	1,00	3030,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2 кв. уровень	3030			3030	1,15	3484,50
Водитель автобуса	4 кв. уровень	3030			3030	1,15	3484,50
Слесарь-электромонтажник	4 кв. уровень	3030			3030	1,15	3484,50
Столяр	4 кв. уровень	3030			3030	1,00	3030,00
Электрогазосварщик	4 кв. уровень	3030			3030	1,15	3484,50

ПОЛОЖЕНИЕ о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в филиале в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда, а именно:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест) -от 8 до 12%
- районный коэффициент - 30%
- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия -до 30%
- доплата за работу в ночное время -35%
- доплата за работу в праздничные дни 100%
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (назначаются на определенный срок, но не более 1 года, приказом по училищу):

совмещение профессий (должностей):	
- расширение зон обслуживания,	до 25%
-увеличение объема работ,	до 50%
- за напряженность работы,	до 50%
- совмещение должностей - интенсивность труда и % надбавка к должностному окладу	до 100%

доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности:

- заведование кабинетами и мастерскими ЛПЗ:**
- за кабинеты и учебные мастерские до 15%
- за два класса ЛПЗ до 10%
- классное руководство:**
- при наличии обучающихся в группе 25 и более до 15%
- при количестве обучающихся в группе менее 25 до 10%

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками по его вине функций классного руководителя (заведующего кабинетом), директор имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты. Кроме этого директор вправе внести изменения в размер доплаты при изменении количества обучающихся в группе.

<i>проверка тетрадей по предметам:</i>	
- русский язык и литература	-15%
- черчение	-10%
- математика	-10%
- химия	-10%
- физика	-10%

Положение о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат)
в Филиале ГБОУ РХ СПО ХПК

1. Общая часть.

В соответствии с Законом Республики Хакасия от 12.11.2008г. №65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, Постановления Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010г. № 577 «Об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) Республики Хакасия, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда в Филиале ГБОУ РХ СПО ХПК устанавливаются стимулирующие выплаты (далее - надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.

Фонд стимулирующих выплат складывается из зарезервированного фонда оплаты труда (до 15 %) и за счёт сложившейся экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера за счёт средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности производится в соответствии с приказом МО и Н РХ.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом по училищу на определенный срок – но не более 1 года, для доплат за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, напряженность в работе на выплаты за стаж педагогической работы и почетные звания основного персонала.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, производятся по решению директора училища. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, руководителям структурных подразделений, решение о выплатах стимулирующего характера производя по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

Премией является единовременное денежное вознаграждение выплачиваемое работникам филиала за конкретные достижения в трудовой деятельности.

Премирование производится с учётом высокого качества работы на основании приказа по филиалу.

Премирование может производиться по итогам работы за год, за особое достижение в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса, к праздничным и юбилейным датам.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания премирование работника не производится.

4. Перечень критериев стимулирования работников учреждения.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>	<p>а) участие во внедрении инновационных образовательных программ;</p> <p>б) участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения;</p> <p>в) участие в выполнении контрольных цифр приёма в образовательное учреждение;</p> <p>г) участие в реализации программ непрерывного профессионального образования;</p> <p>д) подготовка победителей (призёров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном и школьном уровне;</p> <p>е) участие в организации и проведении итоговой аттестации;</p> <p>ж) участие в разработке программы развития, проектов;</p> <p>з) участие в организации работы научного общества обучающихся;</p> <p>и) обеспечение качественного подбора рабочих мест, своевременного заключения договоров на производственную практику;</p> <p>к) организация контроля выполнения программы производственной практики на рабочих местах;</p> <p>л) участие в организации и проведения производственного обучения и практики на объектах училища и получение конкретного, конечного результата;</p> <p>м) организация занятости обучающихся во внеурочное время.</p>
2.	<i>За качество выполняемых работ</i>	<p>а) рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения;</p> <p>б) уменьшение числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительным причинам;</p> <p>в) создание учебно-методических комплектов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников и методических разработок, имеющих положительные рецензии;</p> <p>г) руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты;</p> <p>д) использование современных образовательных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;</p> <p>е) снижение, отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин;</p> <p>ж) проведение внеклассных мероприятий по предмету (дополнительные занятия, кружок, секция и т.д.);</p> <p>з) исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчётов и т.д.);</p>

3.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы</i>	<p>а) увеличение числа выпускников, получивших положительную итоговую аттестацию;</p> <p>б) увеличение числа выпускников, получивших повышенные разряды;</p> <p>в) увеличение числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии;</p> <p>г) участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;</p> <p>д) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;</p> <p>е) участие в развитии научно-технического творчества обучающихся;</p> <p>ж) качественное проведение особо важных сложных и срочных работ;</p> <p>з) качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений, помещений);</p> <p>и) выполнение плана подготовки учреждения к новому учебному году;</p> <p>к) участие в организации и оказание платных образовательных услуг;</p> <p>л) обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и проживания, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>м) снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в КДН, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися</p>
----	---	---

5. Показатели оценки эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК для определения стимулирующих выплат

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	<i>Учебная деятельность</i>	<ul style="list-style-type: none"> - успеваемость обучающихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования); - достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; - наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни); - уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей); организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования; - участие в инновационной деятельности, разработка и

		внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; -достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по обучению обучающихся, воспитанников.
2.	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов; - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования); - наличие собственного оборудованного, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой; - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены – в зависимости от их состояния и степени использования); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; - достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся, воспитанников; - эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние.
3.	<i>Работа с кадрами</i>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в образовательном учреждении педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию; - развитие педагогического творчества педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); - стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов.
4.	<i>Социальная деятельность</i>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие отчислений обучающихся; - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; - снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися; - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; - занятость обучающихся во внеурочное время

5.	<i>Управленческая деятельность</i>	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.); -отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуации, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций; объемы привлечения в не бюджетных средств; - призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и республиканского уровней.
6.	<i>Сохранение здоровья обучающихся</i>	- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; - обеспечение учащихся горячим питанием; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК.

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты
качество выполняемых работ основного персонала
Филиала ГБОУ РХ СПО ХПК.**

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Критерии работников	Предельный размер
		ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, РУКОВОДИТЕЛЬ ФИЗВОСПИТАНИЯ, ПЕДАГОГ ОРГАНИЗАТОР ОБЖ	
1.	посещаемость занятий обучающимися в группах должна составлять свыше 85%		до 300 р.
2.	успеваемость по общеобразовательным предметам от 85% по математике и русскому языку и от 90% по остальным предметам		до 300 р.
3.	по техническим дисциплинам успеваемость свыше 90%		до 300 р.

4.	качество обучения по математике и русскому языку от 25% и выше , по остальным предметам свыше 40% по техническим дисциплинам качество обучения должно быть от 50% и выше		до 200 р.
5.	использование Т.С.О., оснащенность качества учебно-наглядными пособиями, паспортизация кабинета, санитарное состояние кабинета		до 200 р.
6.	применение новых педагогических технологий и активных методов обучения, проведение открытых уроков и творческих мероприятий		до 300 р.
7.	подготовка и участие обучающихся в профессиональных и общеобразовательных олимпиадах		до 200 р.
а	внутри колледжа		
б	республиканских		
в	федеральных		
8.	инновационная деятельность педагогов и распространение опыта работы		до 200 р.
а	на региональном уровне		
б	на федеральном уровне		
9.	проведение индивидуально-профилактической работы с обучающимися		до 300 р.
10.	снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида учетах		до 300 р.
11.	высокий уровень исполнительской дисциплины (отчеты, заполнение журналов, исполнение приказов ,распоряжений		до 300 р.
12	организация работы с родителями (собрания, рейды, обследование материально-бытовых условий)		до 500 р.

13.	охват обучающихся в не учебной деятельностью		до 200 р.
14.	Применение и использование ИКТ в образовательном процессе:		до 200 р.
14.1	оформление документов		до 200 р.
14.2	создание электронных ресурсов для проведения занятий		до 200 р.
14.3	разработка уроков и внеклассных мероприятий с применением ИТК		до 200 р.
15.	Активность участия в обновлении сайта филиала (разработки уроков, внеклассных мероприятий, классных часов, статьи и т. п.)		до 150 р.
16.	участие в конкурсах, фестивалях, конференциях различных уровней с использованием ИКТ		до 150 р.
17.	организация работы преподавателя по применению ИКТ (оформление документации преподавателя с применением ИКТ)		до 150 р.
		МАСТЕР П/О	
1.	успеваемость по производственному обучению 100 % и качество обучения свыше 60%		до 400 р.
2.	прохождение производственной практики группы, ведение отчетности		до 400 р.
3.	посещаемость в группе 85% , сохранность контингента		до 500 р.
4.	подготовка обучающихся в конкурсах (общеучилищных, республиканских)		до 250 р.
5.	состояние закрепленной техники и рабочих мест		до 300 р.
6.	соблюдение трудовой дисциплины		до 300 р.

7.	соблюдение охраны труда		до 400 р.
8.	сдача государственных экзаменов (ГИБДД 65%, Ростехнадзор 85%)		до 500 р.
		РУКОВОДИТЕЛЬ ФИЗВОСПИТАНИЯ (дополнительно)	
1.	организация и качественное проведение оздоровительных физкультурно-массовых мероприятий (соревнований, первенств, турниров и т.п.)		до 300 р.
		ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ (дополнительно)	
1.	организация и качественное проведение мероприятий по постановке обучающихся на воинский учет		до 200 р.
2.	организация и качественное проведение в/сборов		до 350 р.
		ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР	
1.	организация вне учебной занятости обучающихся		до 200 р.
2.	развитие системы самоуправления		до 200 р.
3.	участие в конкурсах и состязаниях		до 200 р.
4.	охват обучающихся вне учебной занятостью		до 200 р.
5.	ведение документации		до 200 р.
6.	индивидуально-профилактическая работа		до 250 р.
		СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ	
.	организация работы по соц.поддержке обучающихся, в т.ч. детей-сирот и детей, находящихся под опекой		до 250 р.
.	результативность коррекционной работы		до 250 р.
.	индивидуально-диагностическая работа		до 200 р.
.	исполнительская дисциплина (ведение документации, исполнение приказов и распоряжений)		до 200 р.
		ВОСПИТАТЕЛЬ	
.	организация работы органа самоуправления		до 300 р.

2.	снижение количества правонарушений, проживающих в общежитии		до 250 р.
3.	количество проведенных тематических мероприятий, охват детей		до 150 р.
4.	ведение документации		до 150 р.
5.	охват проживающих в общежитии вне учебной занятостью		до 200 р.
6.	оформление закрепленных жилых помещений		до 300 р.
		ЗАВ. БИБЛИОТЕКОЙ	
1.	высокая читательская активность (не менее 80% пользуются услугами библиотеки)		до 250 р.
2.	выполнение плана работы библиотеки		до 150 р.
3.	участие в общеколледжных и другого уровня мероприятиях		до 250 р.
4.	организация вне учебной (кружковой) работы		до 200 р.
5.	оформление стендов, тематических выставок		до 200 р.
6.	оказание помощи педагогам в использовании новинок литературы		до 150 р.
		БУХГАЛТЕР	
1.	своевременность, качество подготовки и сдача отчетов		до 150 р.
2.	результаты различных видов проверок (отсутствие нарушений)		до 500 р.
3.	выполнение отдельных функций отсутствующего бухгалтера		до 200 р.

Перечень

Должностей работников, относимых к основному персоналу училища:

1. Воспитатель
2. Мастер производственного обучения
3. Преподаватель
4. Социальный педагог
5. Тренер-преподаватель

Приложение №3
к коллективному договору ГБОУ РХ СПО ХПК

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 12 дней в зависимости от объема работы.

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 7 (семь) дней;
2. Заведующие общежитием – 6 (шесть) дней;
3. Экономист - 12 (двенадцать) дней;
4. Юрисконсульт - 7 (семь) дней;
5. Специалист отдела кадров - 6 (шесть) дней;
6. Инженер энергетик - 6 (шесть) дней;
7. Водитель легкового автомобиля – 6 (шесть) дней;
8. Заведующая канцелярией - 6 (шесть) дней;
9. Специалист по охране труда и техники безопасности - 6 (шесть) дней.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫН

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ул. Советская, 75, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017, а/я 29, телефон(8-390-2) 22-27-28, факс: 22-02-71
e-mail:mt@r-19.ru

20 ОКТ 2015

№140-5558 /209-02

Директору ГБПОУ РХ
«Хакасский политехнический
колледж»

Н.В. Шелухе

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Изменения и дополнения от 12.10.2015 г. в коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» на 2014-2017 годы зарегистрированы Министерством труда и социального развития Республики Хакасия 20 октября 2015 года за № 1921.

Министр труда и социального развития
Республики Хакасия



Н.Н. Карамашева

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



Н.В. Шелуха
«___» _____ 2015 г.
М.П.

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

Т.С. Покидова
«___» _____ 2015г.

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

С.А. Сорокин
«___» _____ 2015г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия

«Хакасский политехнический колледж» на 2014-2017 годы

Утверждены на конференции работников и
представителей обучающихся
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Хакасия среднего
профессионального образования
«Хакасский политехнический колледж»
«29» сентября 2015г. Протокол № 4

Абакан 2015г.

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 Покидовой Татьяны Сергеевны, так как первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников образовательной организации (Совет образовательной организации избран на общем собрании трудового коллектива), далее по тексту - «Работники», с одной стороны и

- работодатель в лице исполняющего обязанности директора ГБПОУ РХ ХПК – заместителя директора по учебно-производственной работе Ехлакова Александра Сергеевича, действующего на основании приказа Министерства образования и науки Республики Хакасия от 04 сентября 2015 № 5-236 и Устава, далее по тексту - «Работодатель».

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

1.3. Изменить раздел 7 «Оплата труда». Пункт 7.6. изменить и изложить в следующей редакции: Ветеранам ГБПОУ РХ ХПК достигшим 70-ти, 75-ти, 80-ти и 85-ти летия выплачивается материальная помощь в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

1.4. Внести следующие изменения в Приложение №1 « Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» (в редакции от 10.09.2015г.) к Коллективному договору:

1. В приложение 6 « Положения о порядке установления компенсационных выплат заведующим учебными кабинетами (лабораториями) в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж»:

в пунктах 2.1 и 2.2 размер ежемесячной компенсационной выплаты преподавателям за исполнение обязанностей заведующего кабинетом изменить с 15% на 5 % от установленного должностного оклада;

в пункте 2.3. изменить процент снижения размера компенсационной выплаты за заведование кабинетом и лабораторией с 5-10% на 1-5%.

2. Пункт 13. Приложения 11 « Положения о поощрении преподавателей Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» дополнить словами «и требований плана мероприятий региональных «дорожных карт».

3. Приложение 12 «Положения о ежемесячном стимулировании работников за интенсивность, высокие результаты и качество выполненных работ» дополнить пунктом 30 следующего содержания: «Отдельной категории работников (преподавателям и мастерам производственного обучения) размер Фонда на ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполненных работ может быть скорректирован в соответствии с выполнением требований плана мероприятий региональных «дорожных карт».

4. Настоящие изменения вступают в силу с «01» сентября 2015 года