

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

**Государственное Бюджетное Профессиональное
Образовательное Учреждение Республики Хакасия
«Профессиональное училище № 13»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ РХ
«Профессиональное училище № 13»
от 18.08.2015г. № 98-2

ПО Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Хакасия
«Профессиональное училище № 13 »**

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель Профсоюзного комитета ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №13» _____ Чеботарева Н.А.</p>	<p>ПРИНЯТО на общем собрании работников ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13» «30» сентября 2014 г.</p>
--	---

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»; Постановлений Правительства Республики Хакасия от 13.09.2011 № 601, от 02.03.2012 № 114, от 24.07.2012 № 483, от 07.12.2012 № 851. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13 » (далее училище) по виду экономической деятельности «Образование»

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников училища 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. Заработная плата работников Училища (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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 Училища, 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.

1.5. Система оплаты труда в Училище 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 училище 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.

Оплата труда работников училища, 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 Училища 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 Училища формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников Училища 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 Училища по ПКГ устанавливаются согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда (работникам специальных (коррекционных) групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися; за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей), подлежат повышению согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

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. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Училища 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.

2.6. Директор Училища в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в **приложении 3** к настоящему Положению. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют

величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Применение диапазона повышающих коэффициентов:

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.

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

- повышение вклада в Училище, профессионализма;

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа (по заявлению работника);

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

- по истечении срока действия квалификационной категории.

2.7. Училище в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно определяет работникам размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Экономия фонда оплаты труда Училища направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Директор Училища проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения 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 окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.2. В Училище устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни);

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

- выплаты молодым специалистам;

- за работу в сельской местности.

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, Положением «О размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ РХ «Профессионального училища № 13» (**приложение 4**) в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

3.4. Директор Училища 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.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В Училище устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам училища в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. (**приложение 5**). Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ проводится в процентном отношении либо в абсолютных размерах к должностному окладу. Размер стимулирующих выплат в абсолютных размерах к должностному окладу выплачивается работнику без учета северного и районного коэффициента. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника Училища к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются до 50 процентов должностного оклада работника Училища.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается Училищем самостоятельно в соответствии с приложением 5.

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

Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников **приложение 6.**

Размер выплат за стаж непрерывной работы производится основному персоналу Училища и устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

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

На установленную за стаж педагогической работы выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в Училище локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Перечень показателей стимулирования работников основного персонала Училища приводится в приложении 5 к настоящему Положению.

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

4.4. Директор Училища 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 директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, производятся по решению директора Училища. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей директора.

5. Условия оплаты труда директора Училища, заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Училища, заместителей директора 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. Оклад (должностной оклад) директора училища определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу Училища, и может составлять до 3 размеров указанного среднего должностного оклада (базового должностного оклада). К основному персоналу Училища относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу Училища по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

Размер должностного оклада директора устанавливается приказом министра образования и науки Республики Хакасия согласно утверждаемому положению по отнесению подведомственных учреждений к группам оплаты труда руководителей.

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Училища устанавливаются приказом директора Училища на 30 процентов ниже должностного оклада директора Училища.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом результатов деятельности Училища в соответствии с Показателями оценки эффективности деятельности Училища на текущий учебный год либо на определённый срок (месяц, квартал) с указанием срока действия надбавки.

5.4. Министерство образования и науки Республики Хакасия может устанавливать директору Училища выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера директору Училища осуществляются с учетом результатов деятельности Училища в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы училища.

6. Особенности оплаты труда в Училище

6.1. Штатное расписание Училища ежегодно утверждается директором и включает в себя должности руководителей (заместителей директора, главного бухгалтера), специалистов и служащих, профессии рабочих Училища.

6.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки 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 образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

6.5. Училище допускает выплату материальной помощи в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в следующих случаях:

– рождение ребенка;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- в результате причинения работнику имущественного ущерба вследствие техногенной катастрофы (пожар, затопление и др.)
- приобретение дорогостоящих медикаментов;
- в связи с тяжелым материальным положением.
- один раз в год к отпускным

7. Заключительные положения

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

7.2. На основе Положения Училище разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ РХ
«Профессионального училища № 13»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников государственных образовательных учреждений
Республики Хакасия среднего профессионального образования
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по виду
экономической деятельности «Образование»

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
	2	6043
	3	6136
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
	2	7063
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3050
	2	3100
	3	3180
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3500
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2971
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3050
	2	3100
	4	3240

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13»

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам) работников, занятых на работах
с особыми условиями труда, по виду экономической
деятельности «Образование»

№ п/п	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	Работникам специальных (коррекционных) групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися	1,15-1,20
2	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и лицами из их числа в профессиональных образовательных организациях	1,10 – 1,20

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №13»

ДИАПАЗОН РАЗМЕРОВ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовых должностным окладам)
работников государственных образовательных учреждений
Республики Хакасия по профессиональным квалификационным
группам (ПКГ) по виду экономической деятельности «Образование»

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		1,92 – 2,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1,86 – 1,90
	2	1,87 – 1,95
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0 – 1,50
	2	1,0 – 1,50
	3	1,0 – 1,50
	4	1,0 – 1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	1,0 – 1,50
	2	1,0 – 1,50
	3	1,0 – 1,50
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	1,87 – 1,92
	2	1,88 - 2,04
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	1,83 – 1,93
	2	1,85 – 2,06
	3	1,94 - 2,20
	4	1,95 - 2,20
	5	1,95 - 2,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	1,63 – 1,84
	2	1,64 – 1,83
	3	1,65 – 1,83
	4	1,66 – 1,83
	5	1,70 – 2,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	1,69 - 1,87
	2	1,70 - 2,03
	3	1,70 – 1,9

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	1,87 – 1,92
	2	1,88 - 2,04
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	1,83 – 1,93
	2	1,85 - 2,06
	3	1,94 - 2,20
	4	1,95 - 2,20

РАЗМЕРЫ

должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов
к базовым окладам работников Училища

ПКГ, квалификационный уровень	Размер базового оклада	Повышающий коэффициент а	Должностной оклад
Должности педагогических работников второго квалификационного уровня - социальный педагог - педагог-организатор			
<i>Среднее профессиональное образование</i>			
<i>Высшее профессиональное образование</i>	6043	1,2	7251,60
Должности педагогических работников третьего квалификационного уровня - воспитатель - педагог-психолог - мастер п/о			
<i>Начальное профессиональное образование</i>	6136	1,0	6136,00
<i>Среднее профессиональное образование</i>	6136	1,1	6749,60
<i>Высшее профессиональное образование</i>	6136	1,2	7363,20
<i>II квалификационная категория</i>	6136	1,4	8590,40
<i>I квалификационная категория</i>	6136	1,5	9204,00

Должности педагогических работников четвертого квалификационного уровня			
- руководитель физвоспитания - преподаватель			
<i>Высшее профессиональное образование</i>	6234	1,2	6280,80
<i>II квалификационная категория</i>	6234	1,4	8727,60
<i>I квалификационная категория</i>	6234	1,5	9351,00
<i>Среднее профессиональное образование</i>	6234	1,1	6857,40
<i>Остальные</i>	6234	1,0	6234,00
Должности руководителей структурных подразделений второго квалификационного уровня			
- старший мастер			
<i>Высшее профессиональное образование</i>	7063,00	1,2	8475,60
Общепромышленные должности служащих первого уровня, первого квалификационного уровня			
- кассир - комендант			
	2971	1,87	5555,77
-секретарь-машинистка	2971	1,87	5555,77
-дежурный по общежитию	2971	1,87	5555,77
Общепромышленные должности служащих второго уровня, первого квалификационного уровня			
- инспектор по кадрам	3050	1,93	5886,50
Общепромышленные должности служащих второго уровня, второго квалификационного уровня			
- заведующий складом	3100	2,06	6386,00
Общепромышленные должности служащих второго уровня, третьего квалификационного уровня			
-заведующий столовой	3180	2,2	6996,00

Общепромышленные должности служащих третьего уровня, первого квалификационного уровня			
- экономист	3500	1,84	6440,00
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня, первого квалификационного уровня			
- кастелянша	2971	1,87	5555,77
- гардеробщик	2971	1,87	5555,77
- кухонный работник	2971	1,87	5555,77
- сторож	2971	1,87	5555,77
- рабочий по стирке белья	2971	1,87	5555,77
- уборщик производственных и служебных помещений	2971	1,92	5704,32
- зольщик	2971	1,87	5555,77
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня, первого квалификационного уровня			
- водитель автомобиля	3030	1,93	5886,50
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня, второго квалификационного уровня			
- повар	3100	2,06	6386,00
- кочегар	3100	1,85	5735,00
- электрик	3100	2,06	6386,00
- токарь	3100	2,06	6386,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня, четвертого квалификационного уровня			
- столяр	3240	1,95	6318,00
- электросварщик	3240	1,95	6318,00
- слесарь-сантехник	3240	2,1	6804,00

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13»

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и условиях выплат компенсационного
характера работникам ГБПОУ РХ
«Профессионального училища № 13»

1. Основные положения

Положение об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Профессионального училища № 13» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 года №65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановление Правительства Республики Хакасия от 13.09.2011 № 601 "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 577 "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия», Постановление Правительства РХ от 24.07.2012 года № 483 «О внесении изменений в постановление Правительства РХ от 09.11.2010 года № 577 «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РХ», 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 ГБПОУ РХ «Профессионального училища № 13» (далее училище).

2. Размеры выплат

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – от 4% до 12%; в том числе :

-кочегарам-12%;

-зольщикам-12%;

-слесарю-сантехнику-12% ;

-электросварщику-12%;

-поварам-4%;

-кухонному работнику-4%;

- районный коэффициент - 30%;

- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия - 30%

-за работу в сельской местности-25%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) - до 100%;

- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (заведование кабинетом, мастерскими, проверка письменных работ, классное руководство и т.д.) до 20%:

Заведование кабинетами – 10 %

Классное руководство – 15%

Проверка тетрадей по предметам:

- Математика, русский язык, физика, химия и литература – до 10%

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками по его вине функций классного руководителя (зав. кабинетом), директор имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты.

- доплаты за увеличение объема работ (совмещение должностей) до 100%;

- выплаты молодым специалистам до 30%, при наличии диплома с отличием до 50% в течение трех лет работы.

Положение о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13» является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13».

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих
выплат (надбавок, доплат) в ГБПОУ РХ
«Профессиональное училище №13».

1. Общие положения

На основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 года № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановление Правительства Республики Хакасия от 13.09.2011 № 601 "О внесении изменения в постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 577 "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, 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 ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13» 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 приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера за счёт средств приносящей доход деятельности производится в соответствии с приказом МО и НРХ.

3. Порядок установления стимулирующих доплат

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 определённый срок – один месяц.

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

выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

4. Перечень показателей стимулирования работников

Критерии оценивания профессиональной деятельности преподавателя

№ п/п	Наименования критериев	Максимальное кол-во баллов
1	открытые уроки, мероприятия	5
2	состояние планирующей документации	5
3	ведение журналов теоретического обучения (замечание минус 1 балл)	10
	несвоевременность заполнения журнала	0
4	профессиональные, предметные недели, качество проведения, результативность	5
5	использование современных педагогических и информационных технологий	5
6	результат участия педагога в конкурсах, семинарах, конференциях	10
7	результаты качества знаний по итогам промежуточной, итоговой аттестации в %: а) успеваемость 100% -5 баллов; < 100% — 1 балл; б) качество знаний? 50% — 5 баллов;? 20% — 1 балл.	5+5
8	участие обучающихся в городских, областных мероприятиях посещениях музеев и выставок, зафиксированных документально	1
9	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований	10
10	наличие у педагога обобщенного опыта работы	5
11	наличие публикаций педагога в течение года (1 балл за 1 публикацию)	5
12	поощрения педагога в течение года (Почетные грамоты, благодарности, премии, благодарности с занесением в трудовую книжку)	5
13	ведение предметных кружков, результаты деятельности	5
14	результаты в конкурсах	5
15	сохранность контингента (потеря каждого учащегося минус 1 балл)	6
16	соревнование между группами: I место — 5 баллов II место — 4 баллов III место -3 баллов	5
17	посещаемость теоретических занятий и занятий п/о: 100% — 30 баллов >50% — 15 баллов <50% — 0 баллов	30
18	состояние воспитательной работы с обучающимися закрепленной группы, посещения на дому, индивидуальная работа	8

19	трудова́я дисциплина	10
----	----------------------	----

Максимальное количество баллов — 145

**Критерии оценивания профессиональной деятельности мастера
производственного обучения**

№ п/п	Наименования критериев	Максимальное кол-во баллов
1	сохранность контингента (потеря каждого учащегося минус 1 балл)	6
2	состояние учебно-планирующей документации, ведение журналов производственного обучения (замечание минус 1 балл)	5
3	использование на уроках производственного обучения высокопроизводительных инструментов, современных материалов	5
4	улучшение организации рабочего места (работа по мастерским, создание дополнительных рабочих мест, стендов и т.д.)	5
5	поэтапная и итоговая аттестация учащихся по производственному обучению: а) качество знаний: ?50% — 5 баллов ?20% — 1 балл; б) успеваемость по п/о: 100% — 5 баллов <100% — 1 балл	5 5
6	ведение кружков технического творчества, кружков по интересам, создание экспонатов, действующих моделей, приборов и т.д.	5
7	занятость обучающихся во II половине дня, результаты деятельности документально зафиксированные	5
8	подготовка и наличие призеров областных и Всероссийских конкурсов проф. мастерства: призер Всероссийских конкурсов: 1 место — 12 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 8 баллов призер областных конкурсов 1 место — 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место - 3 балла	12 5
9	результаты участия обучающихся группы в общеучилищных смотрах, олимпиадах, спартакиадах, конкурсах	5
10	посещаемость теоретических занятий и занятий п/о: 100% — 30 баллов >50% — 15 баллов <50% — 0 баллов	30
11	участие в развитии предпринимательской или иной приносящей доход деятельности ?50%	5

12	содержание закрепленной территории, дежурство по учебному корпусу, мастерских, столовой и т.д.	5
13	индивидуальная работа в группе, внеклассная работа, наличие планов воспитательной работы, работа с группой социального риска, взаимодействие с родителями, посещение обучающихся на дому, работа общественного воспитателя	6
14	наличие публикаций, использование дополнительной информационной документации к урокам производственного обучения, применение электронных средств (1 балл за 1 публикацию)	5
15	результаты работы по профилактике правонарушений преступление — 20 баллов за каждого обучающегося правонарушение -5 баллов за каждого обучающегося	20
16	выполнение условий соревнования между группами: 1 место — 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место - 3 балла	5
17	трудоустройство выпускников (за 1 нетрудоустроенного -1балл)	6
18	организация работы с детьми-сиротами	5

Максимальное количество баллов – 145.

Критерии оценивания профессиональной деятельности заместителей директора по учебно-производственной, учебно-воспитательной, учебной работе, заместителей директора по АХЧ.

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное кол-во баллов
1.	выполнение плана внутриучилищного контроля за учебно-воспитательным процессом	8
2.	выполнение перспективного плана работы училища	8
3.	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	8
4.	высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	8
5	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления)	8
6.	сохранение контингента обучающихся	8
7.	высокий уровень организации аттестации педагогических работников	8
8.	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	8
9.	участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ	8
10.	призовые места в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня	8

11.	отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся	8
-----	--	---

Максимальное количество баллов - 88

Критерии оценивания профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала

Критерии оценивания профессиональной деятельности социального педагога

№ п/п	Наименования критериев	Максимальное кол-во баллов
1	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся охваченных различными видами контроля (социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение)	6
2	Индивидуальная профилактическая работа с обучающимися	6
3	Количество обращений обучающихся, педагогов и родителей за консультациями	2
4	Коррекционно – развивающая работа с обучающимися.	4
5	Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, участие в конкурсах, ИМС, заседаниях МО	4
6	Количество посещений на дому обучающихся, охваченных всеми видами контроля	4
7	Эффективность организации воспитательного процесса: - кол-во правонарушений; - нарушение Устава, правил внутреннего распорядка; - жалобы от обучающихся, родителей, педагогов; - количества пропусков занятий обучающимися без уважительных/уважительных причин.	6
8	Работа с документацией (своевременная сдача и заполнение документов согласно номенклатуре воспитателя)	2
9	Повышение эффективности работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, состоящих на профилактических учетах, из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей (вовлечение в мероприятия, организация досуга и т.п.)	6
10	Использование внешних ресурсов (библиотека, больница, полиция, музей, дом культуры и .т.п)	4
11	Работа Совета профилактики (заседания, заслушивания)	2
12	Наличие публикаций	2
13	Оформление профилактического стенда	2
14	Самообразование	4
15	Трудовая дисциплина	2
16	Общественная активность (Участие в общественных делах учреждения: в хозяйственных работах, в субботниках, выставки и пр.)	2

Максимальное количество баллов – 60

Критерии оценивания профессиональной деятельности воспитателя общежития

№ п/п	Наименование критериев	Максимальное кол-во баллов
1	Обеспечение, соблюдение охраны труда, жизни и здоровья, обучающихся в общежитии	3
2	Выполнение санитарно-гигиенического режима (в общежитии,	4

	вокруг территории, личная гигиена, в комнатах и т.п.)	
3	Эффективность организации воспитательного процесса в общежитии: - кол-во правонарушений; - нарушение правил внутреннего распорядка общежития; - жалобы от обучающихся, родителей.	6
4	Работа с документацией (своевременная сдача и заполнение документов согласно номенклатуре воспитателя)	4
5	Повышение эффективности работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, состоящих на профилактических учетах, из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей (заполнение ИПР, вовлечение в мероприятия, организация досуга)	6
6	Использование внешних ресурсов (библиотека, больница, полиция, музей, дом культуры и т.п)	2
7	Проведение/участие культурно-массовых мероприятий общежития, ПУ №13, района, республики, России)	6
8	Работа Совета Общежития (заседания, мероприятия, заслушивания)	6
9	Наличие публикаций	4
10	Оформление общежития и прилегающей территории	4
11	Самообразование	4
12	Участие в конференциях, семинарах, ИМС, заседаниях МО и т.п.	4
13	Трудовая дисциплина	3
14	Общественная активность (Участие в общественных делах учреждения: в хозяйственных работах, в субботниках, выставки)	4

Максимальное количество баллов — 60

Критерии оценивания профессиональной деятельности педагога организатора.

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий: - Качество оформленных документов, включающих: план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы и т.п. - Самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др. - Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и т.п. - Наличие благодарственных писем, грамот, сертификатов.	7
2.	Общественная активность: - Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов, выставки и т.п.) - Участие в общественных делах учреждения: в хозяйственных работах, в субботниках, оформление кабинетов и пр.	6
3.	Повышение эффективности работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, состоящих на профилактических учетах, из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей (вовлечение в мероприятия, организация досуга и т.п.)	6
4.	Использование внешних ресурсов (библиотека, больница, полиция, музей, дом культуры и т.п)	5

5.	Проведение/участие культурно-массовых мероприятий общежития, ПУ №13, района, республики, России)	7
6.	Наличие публикаций	5
7.	Самообразование	5
8.	Участие в конференциях, семинарах, ИМС, заседаниях МО и т.п.	6
9.	Трудовая дисциплина	3

Максимальное количество баллов – 50

Критерии оценивания профессиональной деятельности педагога психолога

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное кол-во баллов
1.	Организация профилактико-просветительской работы, популяризация психологических знаний среди обучающихся, педагогов, родителей (консультирование, выступление на родительских собраниях, конференциях, лекториях, проведение мероприятий, оформление наглядной информации)	6
2.	Обеспечение профилактической и коррекционно-развивающей работы с подростками, состоящими на различных видах учета. Наличие системы способов решения психолого-педагогических проблем	6
3.	Разноплановое использование психолого-педагогических программ с обучающимися	2
4.	Использование психолого-педагогических инноваций в вопросах развития и воспитания	6
5.	Работа с документацией (своевременная сдача и заполнение документов согласно номенклатуре дел)	4
6.	Повышение эффективности работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, состоящих на профилактических учетах, из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей (заполнение ИПР, вовлечение в мероприятия)	4
7.	Использование внешних ресурсов (библиотека, больница, полиция, музей, дом культуры и т.п)	2
8.	Проведение/участие в мероприятиях ПУ №13, района, республики, России)	6
9.	Наличие публикаций	4
10.	Самообразование	6
11.	Участие в конференциях, семинарах, ИМС, заседаниях МО и т.п.	6
12.	Трудовая дисциплина	2
13.	Общественная активность (Участие в общественных делах учреждения: в хозяйственных работах, в субботниках, выставки и пр.)	6

Максимальное количество баллов – 60

Критерии оценивания профессиональной деятельности обслуживающего персонала

Критерии оценивания профессиональной служащих и рабочих

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации училища	до 5 баллов
2	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5 баллов
3	Организация рабочего места	до 5 баллов
4	Ведение и своевременное заполнение документации	до 5 баллов
5	Отсутствие жалоб и обращений со стороны обучающихся	до 5 баллов
6	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	до 5 баллов
7	Участие в общественных делах учреждения	до 5 баллов
8	Трудовая дисциплина	до 5 баллов

Максимальное количество баллов – 40.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников ГБПОУ РХ
«Профессиональное училище № 13»

1. Общие положения

На основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановление Правительства Республики Хакасия от 13.09.2011 № 601 "О внесении изменения в постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 577 "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, 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 ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13» устанавливаются премиальные выплаты.

2. Источники премиального фонда

Фонд премиальных выплат складывается из зарезервированного стимулирующего фонда оплаты труда (до 15%) состоящего из средств республиканского бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Виды премий (поощрительных выплат)

Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачивается работникам учреждения за конкретные достижения в трудовой деятельности. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами. Премирование работников производится с учётом высокого качества работы. Выплата премий производится на основании приказа директора Училища. Премирование работников может производиться по итогам работы за год, за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса, по основаниям, приведенным в разделе 4 настоящего Положения, а также в связи с юбилейными датами в Училище и личными юбилейными датами работников: **50-ти, 60-ти, 70-тилетием** (далее - каждые 5 лет), в связи с достижением пенсионного возраста, связи с многолетней плодотворной работой в Училище (впервые премируется после 25 лет непрерывной работы, далее - каждые 5 лет).

Премиальные выплаты по итогам работы (полугодие, год) производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии определяется в процентах от суммы заработной платы, начисленной работникам училища за установленный период или в абсолютных единицах. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

4. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

1. Увеличение числа выпускников, получивших «хорошо» и «отлично» при аттестации
2. увеличение числа выпускников, получивших повышенные разряды
3. увеличение числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии
4. участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности
5. организация и проведение среди обучающихся культурно – массовых, спортивных и других мероприятий
6. участие в развитии научно – технического творчества обучающихся
7. .
8. качественное своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений и помещений)
9. выполнение плана подготовки учреждения к новому учебному году
10. участие в организации оказания платных образовательных услуг
11. обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения,
12. за внедрение новых инновационных технологий в учебный процесс, в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание и управление Училища, а также в финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство и бухгалтерский учет
13. на основании положительных показателей проводимых в Училище рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений
14. за выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки обучающихся, улучшение условий проведения образовательного процесса, расширение сектора образовательной деятельности
15. за выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;
16. снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в КДН, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися
17. на основании положительных результатов проведенных в Училище проверок его деятельности государственными органами, а также за своевременную подготовку и сдачу государственной отчетности о деятельности Училище.
18. выполнение требований пожарной электробезопасности, охраны труда; за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности в структурных подразделениях в Училище в целом

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества труда работников.

5. Порядок установления и выплаты премий (разовых поощрительных выплат)

Размеры премий (разовых поощрительных выплат) устанавливает директор Училища.

Основанием к изданию приказа о премировании (разовой поощрительной выплате) работника является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией директора, в которой приводится обоснование необходимости разовой поощрительной выплаты конкретному работнику или группе работников Училища.

Служебная записка в обязательном порядке визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств и передается специалисту по кадрам для издания приказа о премировании.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

Работник не может быть премирован в течение года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания.

Уволившимся работникам премия не выплачивается.

Положение о премировании принимается Советом Училища с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора. Положение является приложением к Положению об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №13»

В том же порядке в Положение о премировании вносятся изменения и дополнения.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Профессиональное училище № 13»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу
Училища по виду экономической деятельности «Образование»**

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