

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Хакасия
«Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ РХ
«Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»
от 15.09.2020 г. № 167

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Хакасия
«Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
ГБПОУ РХ «Боградское специальное учебно-
воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»



Чеботарева Н.А.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
ГБПОУ РХ «Боградское специальное
учебно-воспитательное учреждение для
обучающихся с девиантным (общественно
опасным) поведением открытого типа»

«15» сентября 2020 г.

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»; 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 «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (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. Отраслевая 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 и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.2. Отраслевая система оплаты труда работников Училища включает в себя:

1. Должностные оклады руководителей (заместителя руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;

2. Выплаты компенсационного характера:

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

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республики 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;

3. Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты.

4. Повышающие коэффициенты:

- коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

- коэффициент за специфику деятельности государственных учреждений;

- персональный повышающий коэффициент.

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 выплат компенсационного характера, фонд выплат стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера 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 повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, занятых на работах с особыми условиями, по виду экономической деятельности «Образование» устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников Училища по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются согласно приложению 2 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 согласно рекомендуемым диапазонам размеров повышающих коэффициентов. 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 выплат компенсационного характера.

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.

К окладам (должностным окладам) устанавливается надбавки в размере:

7000 рублей – за ученую степень доктора наук;

3000 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

- 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 мер материального стимулирования. 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.

2.9. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов Училища работающих в сельской местности устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

3. Выплаты компенсационного характера

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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время 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, Положением «О размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (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. Выплаты стимулирующего характера

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, положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат) в ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (приложение 5). Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. 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.

Премиальные 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

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат) в ГБПОУ РХ «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа».

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, 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

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

5.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера директора Училища, его заместителей устанавливаются трудовым договором.

Должностные оклады заместителей директора Училища устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада директора.

5.3. Директору Училища выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия с учетом достижения организацией показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя организации.

В качестве показателя эффективности работы директора Училища по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия может быть установлен рост уровня заработной платы работников Училища в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Хакасия.

5.4. Должностной оклад директора Училища 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 базового оклада (базового должностного оклада).

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу организации по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, и заместителей директора, Училища, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Училища (без учета заработной платы директора, заместителей,) устанавливается Министерством образования и науки РХ в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы директора, не превышающим 80% месячного денежного содержания Министра образования и науки РХ (без

учета иных доплат предусмотренных ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РХ)

6. Особенности оплаты труда в Училище

6.1. Штатное расписание Училища ежегодно утверждается директором и включает в себя должности руководителей (заместителей директора), 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 от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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, учителей 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;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску (один раз в год).

6.6.Руководителям и работникам Училища, имеющим звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» и (или) «Заслуженный учитель Республики Хакасия», устанавливается персональная надбавка в размере 15% должностного оклада

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 «Боградское СУВУ»

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

№ п/п	Основание для повышения базового оклада (базового должностного оклада)	Размер коэффициента к базовому окладу
-------	--	---------------------------------------

		(базовому должностному окладу)
1	Работникам училища осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными способностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2	Педагогическим и другим работникам за работу в училище для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся.	1,15-1,20

Размер коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) устанавливается:

Педагогическим и другим работникам за работу с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и лицам из числа в училище устанавливается в зависимости от численности детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц их числа:

до 30 человек - 1,10;

от 30 до 60 человек – 1,15;

свыше 60 человек – 1,20

(сноска введена Постановлением Правительства Республики Хакасия от 07.10.2014 № 503)

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-
воспитательное учреждение для обучающихся
с девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

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	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	4	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2900	1,92-2,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3000	1,86-1,90
	2	3000	1,87-1,95
ПКГ должностей педагогических работников	1	5829	1,0-1,50
	2	6043	1,0-1,50
	3	6136	1,0-1,50
	4	6234	1,0-1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	6420	1,0-1,50
	2	7063	1,0-1,50
	3	7402	1,0-1,50
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3090	1,87-1,92
	2	3120	1,87-2,04
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3172	1,83-1,93
	2	3224	1,85-2,06
	3	3307	1,94-2,20
	4	3370	1,95-2,20
	5	3432	1,95-2,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3640	1,63-1,84
	2	3692	1,64-1,83
	3	3744	1,65-1,83
	4	3796	1,66-1,83
	5	3848	1,70-2,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3952	1,69-1,87
	2	4004	1,72-2,03
	3	4056	1,70-1,9
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2971	1,87-1,92
	2	3000	1,88-2,04
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3050	1,83-1,93
	2	3100	1,85-2,06
	3	3180	1,94-2,20
	4	3240	1,95-2,20

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Богородское специальное учебно-
воспитательное учреждение для обучающихся
с девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

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

1. Воспитатель
2. Мастер производственного обучения
3. Педагог дополнительного образования
4. Педагог-психолог
5. Преподаватель
6. Социальный педагог
7. Учитель
8. Учитель-дефектолог

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РХ «Богородское специальное учебно-
воспитательное учреждение для обучающихся
с девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ РХ

«Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»

1. Основные положения

1.1. Положение о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»; 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 «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (далее училище) по виду экономической деятельности «Образование»

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 – до 12%;

-зольщикам – до 12%;

-слесарю-сантехнику – до 12% ;

-поварам – до 4%;

-кухонному работнику – до 4%;

- районный коэффициент – до 30%;

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

- за работу в сельской местности – до 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 – до 10 %

 Классное руководство – до 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 «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-

воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа».

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ РХ «Богградское
специальное учебно-воспитательное
учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера в ГБПОУ РХ

«Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа».

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»; 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 «Богградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (далее училище) по виду экономической деятельности «Образование»

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.

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ РХ «Богградское
специальное учебно-воспитательное
учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

**о премировании работников ГБПОУ РХ
«Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РХ «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»; 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 «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа» (далее училище) по виду экономической деятельности «Образование»

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. Премииальные 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).

Премииальные 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. качественное своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений и помещений)
8. выполнение плана подготовки учреждения к новому учебному году
9. участие в организации оказания платных образовательных услуг
10. обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения,
11. 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
12. на основании положительных показателей проводимых в Училище рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений
13. 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
14. за выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;
15. снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в КДН, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися
16. на основании положительных результатов проведенных в Училище проверок его деятельности государственными органами, а также за своевременную подготовку и сдачу государственной отчетности о деятельности Училища.
17. 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.

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 «Боградское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением открытого типа»

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

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ РХ «Богградское
специальное учебно-воспитательное
учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно опасным)
поведением открытого типа»

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.