**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ШАХТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ПРОЕКТ**

**на тему:**

**«Совершенствование системы социального партнерства ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем**

**АО «Шахтинский завод Гидропривод»**

Разработчики:

Головин И.Н.

Борисова В.Ф.

Колесников С.Ю.

Гузий С.А.

Кретинина Т.В.

**Шахты**

**201****5**

**Паспорт проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Организация-заявитель | ГБПОУ РО «ШПТК» |
| Руководитель организации | Директор ГБПОУ РО «ШПТК» |
| Руководитель проекта | Директор ГБПОУ РО «ШПТК» |
| Целевая группа | Участники образовательного процесса  |
| Партнеры-участники проекта | АО «Шахтинский завод Гидропривод»  |
| Продолжительность проекта | 25 лет |
| Стоимость проекта (руб.) | Полная стоимость проекта | Имеется | Требуется |
| 26245535,19  | 932316,23  | 25313218,96  |

# **1.** **ВВЕДЕНИЕ**

В профессиональном образовании социальное партнёрство представляет собой систему договорных отношений образовательных организаций с предприятиями, предпринимательскими структурами, службами занятости, общественными организациями, представителями обучающихся, нацеленных на реализацию интересов всех участников этого процесса. Оно ориентировано на реализацию принципов сотрудничества и призвано решать задачи совместной взаимовыгодной деятельности, направленной на эффективное развитие и совершенствование профессионального образования.

В Концепции модернизации российского образования сформулирована задача опережающего развития среднего профессионального образования. Важнейшим условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов в учреждениях среднего профессионального образования является социальное партнерство в первую очередь с работодателями. Его эффективность определяется востребованностью выпускников на рынке труда и их закрепляемостью на производстве. Рыночные отношения предполагают становление новой системы социального партнерства в сфере профессионального образования, основными целями которого являются: взаимовыгодная совместная деятельность образовательных учреждений и работодателей по повышению качества профподготовки; формирование механизмов нормативно-правового сопровождения партнерских отношений.

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и его развития. Именно работодатели являются сегодня основными заказчиками необходимых им специалистов и основными экспертами подготовленных кадров.

Очевидно, что в сфере образования социальное партнерство может стать средством обновления качества образования, его содержания, повышения его личностной ориентированности, социальной и экономической эффективности, средством формирования кадровой политики в отрасли, включая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Успех в формировании системы социального партнерства в профессиональном образовании зависит от самих образовательных учреждений, инициативы, энергии их руководителей, понимания ими всей важности партнерства, способности убедить в его необходимости и вовлечь в него всех своих потенциальных партнеров, как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, а также обоснованности и последовательности этапов организации этого процесса совместно с предприятиями-социальными партнерами.

Данный проект предусматривает мероприятия, направленные на совершенствование системы социального партнерства ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод».

**2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА**

**2.1. Значимость решаемой проблемы**

Правительство все чаще заявляет о важности подготовки учреждениями среднего профессионального образования высококвалифицированных рабочих. На этом также акцентируется внимание в нормативных документах, определяющих образовательную политику государства в данной сфере (закон Российской Федерации "Об образовании" № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года и др.). В частности, Президентом России В. В. Путиным неоднократно подчеркнуто в СМИ: «У нас нет нужного количества квалифицированных специалистов среднего звена. Эта проблема выпала из поля зрения государства в предыдущие десять лет. Но сейчас Правительство возвращается к решению этой проблемы, причем делает это совместно с предпринимательским сообществом».

Таким образом, общество нуждается в хорошо подготовленных специалистах, которые должны владеть умением применять полученные знания в профессиональных ситуациях, проявлять высокую адаптивность. Именно поэтому профессиональная компетентность работника не может ограничиваться только специальными, профессиональными знаниями. Речь идет об особых образовательных результатах, в рамках которых знания выступают необходимым, но недостаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования – о профессиональной компетентности, которая может быть сформирована только в результате сотрудничества с работодателями.

Стало очевидно, что осуществлять подготовку квалифицированных работников немыслимо в отрыве от реального производства. Растут требования предприятий к квалификации и качеству подготовки специалистов, ужесточается конкуренция на рынке труда. Изменения в технологии, в системе трудовых отношений обуславливают постоянный рост профессионально-квалификационных и других требований работодателей. Знать и учитывать эти требования становится необходимым условием подготовки грамотных и востребованных на рынке труда рабочих. Для этого должна быть создана динамичная система [социального партнерства](http://pandia.ru/text/category/sotcialmznoe_partnerstvo/), которое представляет собой взаимовыгодное сотрудничество между образовательным учреждением и организацией по совместной подготовке высококвалифицированных специалистов.

Актуальность проекта определяется возросшими потребностями работодателя в квалифицированных кадрах, способных эффективно работать с использованием современной технологической базы предприятий; современными тенденциями в профессиональном образовании, связанными с необходимостью создания учебно-производственного участка для организации профессионального обучения на базе предприятия-партнера; недостаточной разработанностью данной проблемы в практике профессионального образования.

**2.2. Цель проекта**

Целью проекта является повышение эффективности системы социального партнерства ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод» для улучшения качества профессионального образования.

**2.3. Задачи проекта**

- оптимизация процесса организации взаимодействия в рамках социального партнерства ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод»;

- создание на базе предприятия-партнера учебно-производственного участка по организации профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации;

- формирование действенной системы мотивации персонала учебно-производственного участка для привлечения высококвалифицированных кадров предприятий и закрепления уже работающих профессионалов.

**2.3.1. Оптимизация процесса организации взаимодействия в рамках социального партнерства ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод»**

 Практика сотрудничества между ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод» показывает, что технология взаимодействия ОУ СПО и предприятий-партнеров не имеет четкого алгоритма. Кроме того отмечается низкая заинтересованность предприятий в сотрудничестве с СПО. Одним из основных причин является отсутствие льготной системы налогообложения и недостаточная эффективность системы государственных закупок для предприятий участников социального партнерства.

В данном проекте предлагается поэтапная технология организации взаимодействия ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем АО «Шахтинский завод Гидропривод».

Рисунок 1 - Поэтапная технология организации взаимодействия ГБПОУ РО «ШПТК» с предприятием-работодателем

АО «Шахтинский завод Гидропривод»

Первый этап подготовительный. Важной задачей этого этапа является достижение мотивации всего коллектива образовательного учреждения на необходимость выполнения сложной и трудоемкой работы по формированию устойчивой системы сотрудничества с различными категориями социальных партнеров.

 Второй этап – организационный. Основной задачей этого этапа является установление устойчивых связей с социальным партнером.

 Элементы второго этапа:

1. Принятие Советом ГБПОУ РО «ШПТК» решения о создании инициативной группы с целью организации социального партнерства.

2. Оценка материально-технической базы ГБПОУ РО «ШПТК», кадрового состава.

3. Анализ банка данных о АО «Шахтинский завод Гидропривод».

 4. Проведение переговоров с представителями АО «Шахтинский завод Гидропривод».

 5. Подписание договора о сотрудничестве, о прохождении производственной практики обучающимися ГБПОУ РО «ШПТК», о трудоустройстве выпускников, об экспертизе учебно-методической документации, о стажировке педагогических работников.

6. Создание нормативной базы (должностные инструкции различных категорий работников образовательного учреждения, дополненные обязанностями по работе с социальным партнером; план работы ГБПОУ РО «ШПТК» с мероприятиями по социальному партнерству; договоры, положения о практике обучающихся, о стажировке преподавателей, о согласовании учебно-методических материалов, о трудоустройстве выпускников и т.д.).

 7. Определение и выбор форм социального партнерства (организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, стажировка, участие в конкурсах профессионального мастерства, создание социально значимых проектов в сфере профессионального образования, организация учебно-производственного участка).

Основным итоговым результатом второго этапа должно стать создание основных структурообразующих элементов системы социального партнерства.

Рисунок 2 - Основные элементы второго этапа

 Третий этап – практическая реализация определенных форм социального партнерства. Основная задача третьего этапа – объединение в систему имеющихся и создающихся элементов социального партнерства. Взаимодействие с партнером становится устойчивым и постоянным, поддержка контактов с работодателем переходит в разряд важнейших функциональных обязанностей персонала ГБПОУ РО «ШПТК». Для этого вносятся изменения и уточнения в должностные инструкции; мероприятия по социальному партнерству включаются в план работы ГБПОУ РО «ШПТК». Одним из важнейших направлений деятельности ГБПОУ РО «ШПТК» становится формирование организационной структуры социального партнерства, объединяющей всех участников этого процесса, регулирующей отношения между ними. На заключительном, третьем этапе формирования системы социального партнерства, взаимодействие ГБПОУ РО «ШПТК» со всеми заинтересованными сторонами выводится на технологический уровень. Формируются технологии социального партнерства на уровне образовательного учреждения.

 Рисунок 3 - Основные элементы третьего этапа

В приложениях к проекту представлены нормативные документы, разработанные для реализации проекта на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шахтинский политехнический колледж»: Положение о социальном партнерстве (Приложение 1).

**2.3.2.** С**оздание на базе предприятия-партнера учебно-производственного участка**

Одной из форм социального партнерства является создание учебно-производственного участка, функционирование которого способствует формированию профессиональной компетентности обучающихся. Для успешной работы учебно-производственного участка необходимо наличие современного производственного оборудования, внедрение новейших технологий, участие высококвалифицированных специалистов и рабочих предприятия-партнера в образовательном процессе.

Таким образом, создание учебно-производственного участка на базе предприятия-партнера способствует более эффективному функционированию системы социального партнерства, является необходимым условием для непрерывного обновления содержания образования ГБПОУ РО «ШПТК» и повышения качества профессионального образования.

Основные этапы реализации задачи:

1. Создание рабочей группы и назначение руководителя по реализации совместного проекта по созданию учебно-производственного участка.

2. Разработка положения об учебно-производственном участке.

3. Распределение обязанностей в рабочей группе.

4. Формирование совместной материально-технической базы проекта.

5. Определение источников финансирования, финансовой ответственности участников реализации проекта, способов закупки оборудования.

6. Определение места расположения участка в условиях производства, выделение помещений для участка.

7. Создание и утверждение проектно-сметной документации учебно-производственного участка.

8. Определение потенциальных подрядчиков.

9. Ремонт, подготовка и оборудование помещений для участка.

10. Приобретение, установка нового учебно-производственного оборудования, использование действующего оборудования предприятия-партнера.

11. Определение кадрового состава участка, подготовка и переподготовка кадров.

12. Совместная разработка, согласование и утверждение учебных планов и программ на основе ФГОС для каждого направления обучения.

13. Определение целевых групп обучения (обучающиеся, незанятое население, рабочие и специалисты предприятий).

14. Проведение квалификационного экзамена.

Рисунок 4 - Создание учебно-производственного участка. Этапы

В приложениях к проекту представлены нормативные документы, разработанные для реализации проекта на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шахтинский политехнический колледж»: Положение об учебно-производственном участке (Приложение 2), должностные инструкции участников образовательного процесса (Приложения 3, 4, 5), Положение о стимулировании работников учебно-производственного участка (Приложение 6).

**2.3.3.** **Формирование действенной системы мотивации персонала учебно-производственного участка для привлечения высококвалифицированных кадров предприятий и закрепления уже работающих профессионалов.**

Для успешного формирования профессиональной компетентности обучающихся важно наличие высококвалифицированных кадров предприятия-партнера.

Привлечение специалистов, работающих на предприятиях, к преподаванию в средних специальных учебных заведениях осуществляется путем заключения трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Более детальная регламентация данного вопроса устанавливается распорядительными документами Минтруда России по оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся на бюджетном финансировании.

Для привлечения высококвалифицированных специалистов к работе на учебно-производственном участке необходима действенная система мотивации.

Основные задачи системы мотивации:

1. Ориентировать работников на решение стратегических задач.

2. Стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника.

3. Привлекать высококвалифицированных специалистов.

4. Стимулировать профессиональное развитие и рост квалификации сотрудников.

5. Обеспечивать стабильность кадрового состава учебно-производственного участка.

6. Оптимизировать расходы на персонал.

Следует определить следующие виды стимулирования:

**1. Материальное стимулирование.**

Стимулирование работников производится за счет средств АО «Шахтинский завод Гидропривод» и ГБПОУ РО «ШПТК».

Основные показатели для премирования:

- подготовка победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства, участников WorldSkills;

- закрепляемость выпускников на предприятии;

- качественное и своевременное выполнение заданий.

Рисунок 5 – Материальное стимулирование

**2. Нематериальное стимулирование.**

- награждение грамотами и благодарностями;

- отражение заслуг на «Доске почета»;

- публикации статей на корпоративном сайте, в СМИ;

- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска за работу на учебно-производственном участке;

- предоставление путевок в санатории и дома отдыха.

Рисунок 6 – Нематериальное стимулирование

Таким образом, предложенная система мотивации персонала поможет привлечь высококвалифицированных специалистов предприятия-партнера с целью непосредственного участия в процессе обучения.

В приложениях к проекту представлены нормативные документы, разработанные для реализации проекта на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шахтинский политехнический колледж»: Положение о стимулировании работников учебно-производственного участка (Приложение 6).

**2.4. Ожидаемые результаты проекта**

* Подготовка высококвалифицированного, конкурентоспособного специалиста в рамках социального партнерства соответствующего современным требованиям работодателей и рынка труда.
* Создание учебно-производственного участка, как эффективной формы сотрудничества образовательного учреждения и социального партнерства.
* Повышение эффективности организации образовательного процесса на основе привлечения высококвалифицированных кадров предприятий-партнеров и использования инновационных технологий обучения, а так же прогрессивного оборудования.

## **2.5. Идентифицированные риски проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| **Риски** | **Меры**  **по снижению рисков** |
| **Организационные** |
| Несоблюдение сроков поставки оборудования |  |
| Введение жестких штрафных мер за несоблюдение сроков поставки  |
| Несоблюдение сроков монтажа и пуска оборудования | Введение жестких штрафных мер за несоблюдение сроков монтажа и пуска оборудования |
| **Финансовые** |
|  |  |
| Расхождение графика инвестиций и графика финансирования | Наличие жесткого графика, резервирование денег |
| Превышение бюджета | Планирование источников финансирования непредвиденных расходов |
| Изменение валютного и налогового законодательства | Совершенствование государственной политики |
|  |  |
|  |  |
| **Технологические** |
|  Снижение объемов производства и реализации продукции, вследствие снижения производительности труда, простоя оборудования, отсутствия необходимого количества исходного материала | Использование эффективных средств контроля на учебно-производственном участке |
| Ошибки обучающихся при эксплуатации оборудования | Усиление контроля за правильностью эксплуатации оборудования, инструктажи  |
|  Повышение процента брака продукции | Использование эффективных средств контроля на учебно-производственном участке |

**SWOT - анализ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** - Высококвалифицированные кадры;- Материально-технической база предприятия-партнера, отвечающая современным требованиям;- Учебно-методическая база, разработанная на основании ФГОС и согласованная c работодателем. | **Возможности**- Целевое финансирование проекта;- Использование существующих ресурсов предприятий;- Использование новых технологий;- Применение международного опыта оценки качества образования. |
|  **Слабые стороны**-Низкая заинтересованность предприятий-партнеров;- Недостаточно эффективное законодательство по налогообложению;- Недостаточно эффективная система государственных закупок для предприятия-партнера и ГБПОУ РО «ШПТК». | **Угрозы**- Разрыв договорных отношений;- Недостаточное количество абитуриентов, желающих получить рабочую профессию;- Форс- мажор. |

## **2.6. Этапы, сроки реализации и ресурсное обеспечение проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Срок реализации** | **Вид ресурса** | **Объем ресурса** |
| 1. **Организационно-подготовительный этап**
 |
| 1. Создание рабочей группы и назначение руководителя по реализации совместного проекта по созданию учебно-производственного участка.
 | 1 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам. директора по УПР, педагогический коллектив, управляющий АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 8 |
| 1. Разработка положения об учебно-производственном участке.
 | 1 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам директора по УПР, юрист, методист, представитель предприятия | 5 |
| 1. Распределение обязанностей в рабочей группе.
 | 1 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам директора по УПР, юрист, ст. мастер, представитель АО «Шахтинский завод Гидропривод»  | 8 |
| 1. Формирование совместной материально-технической базы проекта.
 | 1 мес. | Зам директора по УПР, управляющий АО «Шахтинский завод Гидропривод» |  3 |
| 1. Определение источников финансирования, финансовой ответственности участников реализации проекта, способов закупки оборудования.
 | 1мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», министерство образования РО, управляющий АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 3 |
| 1. Определение места расположения участка в условиях производства, выделение помещений для участка.
 | 1 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам директора по УПР, представители АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 4 |
| **2. Этап реализации проекта** |
| 1. Создание и утверждение проектно-сметной документации учебно-производственного участка.
 | 2-3 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам по УПР, гл. бухгалтер ГБПОУ РО «ШПТК», представители АО «Шахтинский завод Гидропривод» |   5 |
| 1. Определение потенциальных подрядчиков.
 | 3-4 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», представители АО «Шахтинский завод Гидропривод» |  3 |
| 1. Ремонт помещений, подготовка оборудования для участка.
 | 3-6 мес. | Зам директора по УПР, механик, отдел капитального строительства АО «Шахтинский завод Гидропривод», начальник участка |  8 |
| 1. Приобретение, установка нового учебно-производственного оборудования, использование действующего оборудования предприятия-партнера.
 | 5– 10 мес. | Зам директора по УПР, отдел главного механика, главного технолога, главный инженер АО «Шахтинский завод Гидропривод», начальник участка  | 6 |
| 1. Определение кадрового состава участка, подготовка и переподготовка кадров.
 |  8 - 9 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам директора по УПР, начальник участка, представители АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 4 |
| 1. Совместная разработка, согласование и утверждение учебных планов и программ на основе ФГОС для каждого направления обучения.
 | 8 - 9 мес. | Руководитель ГБПОУ РО «ШПТК», зам директора по УПР, зам директора по УМР, методист, начальник участка, преподаватели спец дисциплин, главный инженер АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 8 |
| 1. Определение целевых групп обучения (обучающиеся, незанятое население, рабочие и специалисты предприятий).
 | 9 – 12мес. | Зам директора по УПР, начальник участка, преподаватели спец дисциплин, представитель АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 4 |
| **3.Аналитический этап** |  |  |  |
| 1.Проведение квалификационного экзамена. |  12 месяц | Зам директора по УПР, начальник участка, представители АО «Шахтинский завод Гидропривод» | 8 |

## **2.7. План проекта**

Продолжительность проекта: 12 месяцев.

Временной период: 1 мес.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПериодЭтапы |  | 1мес | 2мес | 3мес. | 4мес. | 5мес. | 6мес. | 7мес. | 8мес. | 9мес. | 10мес | 11мес | 12мес |
| **Этап 1: Организационно-подготовительный** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Создание рабочей группы и назначение руководителя по реализации совместного проекта по созданию учебно-производственного участка. | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разработка положения об учебно-производственном участке. | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Распределение обязанностей в рабочей группе. | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование совместной материально-технической базы проекта. | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Определение источников финансирования, финансовой ответственности участников реализации проекта, способов закупки оборудования. | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Определение места расположения участка в условиях производства, выделение помещений для участка. | 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Этап 2. Реализация проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Создание и утверждение проектно-сметной документации учебно-производственного участка. | 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Определение потенциальных подрядчиков. | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ремонт, подготовка оборудования и помещений для участка. | 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ремонт, подготовка оборудования и помещений для участка. | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Приобретение, установка нового учебно-производственного оборудования, использование действующего оборудования предприятия-партнера. | 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  Определение кадрового состава участка, подготовка и переподготовка кадров. | 12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Определение целевых групп обучения (обучающиеся, незанятое население, рабочие и специалисты предприятий). | 13 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Этап 3. Аналитический этап** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проведение квалификационного экзамена. | 14 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**2.8. Бюджет проекта**

1. Оплата труда
	1. Персонал

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Уровень оплаты труда руб./мес. | % времени работы по проекту | Итого за работу по проекту руб./мес. | Длительность (мес.) | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
|  | Руководитель участка | 57000 | 100 | 57000 | 11 | 627000 | 220000 | 407000 |
|  | Мастер | 50000 | 100 | 50000 | 4 | 200000 | 97464 | 102536 |
|  | Преподаватель | 25049 | 100 | 25049 | 4 | 100196 | 100196 | - |
|  | Преподаватель | 25049 | 100 | 25049 | 4 | 100196 | 100196 | - |
|  | Итого по персоналу | 157098 | 100 | 157098 | - | 1027392 | 517856 | 509536 |

* 1. Социальное медицинское страхование, другие обязательные выплаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Сумма отчислений (% от фонда заработной платы) | 369861,12 | 186428,16 | 183432,96 |

**ИТОГО ОПЛАТА ТРУДА 1397253,12 рублей**

1. Основные прямые расходы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| * 1. Оборудование
 |  |  |  |
|  | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Вертикально-фрезерный станок с ЧПУ DMTGVDL-600F | 3222752.70 | - | 3222752.70 |
| Кругло-шлифовальный станок с ЧПУ JAGURA CG2550-NC2 | 6672175.88 | - | 6672175.88 |
| Токарный станок с ЧПУ TAKISAWA LA-200L | 5722512.80 | - | 5722512.80 |
| Компьютерный класс | 182558,62 | - | 182558,62 |
| Вертикально-обрабатывающий центр с ЧПУ Fadal 3016 | 2537000,00 | - | 2537000,00 |
| Токарный станок с ЧПУ LeadwellF1 | 4850160,00 | - | 4850160,00 |
| Круглошлифовальный станок 3 Б12 (3У12) | 622840,00 | - | 622840,00 |
| Итого: | 23810000 | - | 23810000 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * 1. Офисные расходы:
 |  |  |
|   | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Бумага, бумага для факса, конверты | 3000,0 | - | 3000,0 |
| Папки | 3000,0 | - | 3000,0 |
| Клей | 250,0 | - | 250,0 |
| Цветная бумага | 2000,0 | - | 2000,0 |
| Прочие | 2000,0 | - | 2000,0 |
| Итого: | 10250,0 | - | 10250,0 |

**Итого основные прямые расходы 25217503,12 рублей**

1. Непрямые расходы

Примечание. Учитываются только аргументированные непрямые расходы в тех случаях, когда проект использует общие ресурсы организации, не нашедшие отражения в иных статьях бюджета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Повышение квалификации для работы с новым оборудованием | 50100  | 50100  | - |
| Приобретение учебно-методических и электронных пособий | 506932,07 | 156932,07 | 350000,0 |
| Металл для изготовления учебных заготовок | 76000,00 | - | 76000,00 |
| Инструмент режущий | 174000,00 | - | 174000,00 |
| Инструмент измерительный | 150000,00 | - | 150000,00 |
| Изготовление учебно-наглядных пособий | 71000,00 | 21000,0 | 50000,00 |
| **Итого непрямые расходы:** | **1028032,07** | **228032,07** | **800000,0** |

**ИТОГО БЮДЖЕТ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| Полная стоимость проекта: | 26245535,19 |
| Имеется у ОУ СПО: | 932316,23 |
| Требуется федеральной поддержки: | 15262218,96 |
| Требуется средств предприятия: | 10051000,0 |

**2.9. Документационное обеспечение проекта**

1. Положение о социальном партнерстве.

2. Положение об учебно-производственном участке.

3. Приказ об организации участка.

4. Должностные инструкции

5. Договор и акт приема передачи помещений.

6. Договор и акт пользования оборудования.

7. Приказ об организации практики и закреплении наставников.

8. Положение о стимулирование работников учебно-производственного участка.

**3.** **Мониторинг проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Субъект оценки | Инструментарий оценивания |
| Установленное оборудование | 1.1. Количество установленного оборудования на учебно-производственном участке | Директор ГБПОУ РО «ШПТК», начальник участка | 1. Сравнение с данными проектно- сметной документации.

2.Фотоотчет о реализации проекта |
| 1.2. Количество установленного оборудования в учебных кабинетах на участке. | Директор ГБПОУ РО «ШПТК», начальник участка | 1. Сопоставление имеющегося оборудования в учебных кабинетах приобретенным оборудованием.

2.Фотоотчет о реализации проекта. |
| Сформированность базы учебно-методических материалов | 2.1.Количество разработанных и откорректированных учебных планов и программ.  | Заместитель директора по УПР, начальник участка | 1. Сопоставление имеющихся планов и программ с разработанными и откорректированными материалами в соответствии с требованиями образовательных стандартов.
2. Размещение базы материалов на сайте ГБПОУ РО «ШПТК».
 |
| 2.2. Количество разработанных и откорректированных методических материалов | Заместитель директора по УПР, начальник участка | 1. Сопоставление имеющихся методических материалов с разработанными и откорректированными материалами в соответствии с требованиями образовательных стандартов .
2. Размещение базы материалов на сайте ГБПОУ РО «ШПТК».
 |
| Развитиесоциального партнерства | 3.1. Количество заключенных договоров в рамках реализации проекта | Директор ГБПОУ РО «ШПТК», начальник участка | 1. Сопоставление имеющихся договоров с заключенными договорами в ходе реализации проекта.
 |
| 3.2. Количество проведенных мероприятий с участием представителей предприятия-партнера.  | Директор ГБПОУ РО «ШПТК», начальник участка | 1.Видеозаписи мероприятий.2. Публикации в СМИ, размещение на сайте ГБПОУ РО «ШПТК». |
| 3.3. Количество успешно сдавших квалификационный экзамен. | Квалификацио-нная комиссия | 1.Выполнение квалификационной учебно-производственной работы.2. Квалификационный экзамен. |

**4. Заключение**

Практическими результатами проекта являются: повышение качества подготовки рабочих кадров профессий; приближение производственного обучения к реальному производству; более ранняя адаптация обучающихся на предприятии; повышение привлекательности рабочих профессий за счет обучения на новейшем оборудовании и с использованием современных технологий; привлечение высококвалифицированных работников предприятия к непосредственному обучению на учебно-производственном участке; организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации по рабочим профессиям как работников социального партнера, так и других предприятий города и области.

Проектом также предложена действенная система мотивации персонала учебно-производственного участка для привлечения высококвалифицированных кадров предприятий и закрепления уже работающих профессионалов.

Таким образом, внедрение данного проекта в практику работы ОУ СПО позволит повысить эффективность системы социального партнерства с предприятиями-работодателями.

Социальное партнёрство в сфере профессионального образования, обладая мощным интегрирующим потенциалом, влияя на качество профессионального образования обеспечивает конкурентоспособность выпускника ГБПОУ РО «ШПТК», способствует повышению его социального статуса, социальной защищенности, обеспечивая профессиональное и личностное развитие будущих рабочих, удовлетворяет потребности социального партнера в компетенциях личности, потребности ГБПОУ РО «ШПТК»в развитии.

На основании изложенного можно констатировать, что экономические аспекты социального партнерства яв­ляются стратегическими векторами, определяющими на­правления успешности и развития системы среднего про­фессионального образования, следовательно, требуют к себе повышенного внимания и единства действий всех за­интересованных сторон в цепочке «власть - работодатели - профессиональные учебные заведения».

# **5.** **Список использованных источников**

1. Конституция РФ.
2. ФЗ РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ Об образовании в Российской Федерации.
3. Постановление Правительства Рос. Федерации от 7.02.2011 г. № 6.О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы.
4. Аналитическая справка Министерства образования и науки РФ о проблемах и перспективах развития среднего профессионального образования / Научные исследования в образовании. 2013. № 12. С.11-14.
5. Приказ от 11.02.2002 г. N 393 «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года».
6. Письмо Министерства образования РФ от 21 ноября 2003 г. № 19-52-1130/19-28 «Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] URL: [obraz.tambov.gov.ru](http://obraz.tambov.gov.ru/)›[dok/150/168.html](http://obraz.tambov.gov.ru/dok/150/168.html)
7. Рекомендации по обеспечению механизма социального партнерства в системе среднего профессионального образования. Приложение к письму Минобразования России от 21.11.2003 № 19–52–1130/19–28//Документы в образовании. 2004. № 3. С. 83–89.
8. Трудовой кодекс РФ. Екатеринбург: Правовед-2001, 2002. Ст. 23. С. 44.
9. Указ Президента 1992 РФ № 212 «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (кон­фликтов)».
10. Авдеенко, М.В., Алешина Т.М., Понкратова, В.Н. Социальное партнерство в сфере образования: учебное пособие. - М: МГОУ, 2006.
11. Артемьев И.А. Механизм социального партнерства в мониторинге качества образования // Научные исследования в образовании. 2010. № 10.С.3-6.
12. Артемьев И.А. Социальное партнерство как фактор формирования качества профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2011. № 11. С.15-17.
13. Бурляева В.А. Социальное партнерство и психолого-педагогические особенности подготовки к планированию профессиональной карьеры в студенческом возрасте в условиях непрерывного профессионального образования. — Невинномысск: НГГПИ, 2005. — 151 с.
14. Бут В.Ф. Проблемы эффективного управления образовательной системой. Ростов-на-Дону, 2005 г.
15. Глушанок Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6. С. 80-83.
16. Денисов М.В. Интеграция образования и производства / Профессиональное образование. 20132. № 9. С.42-43.
17. Еремеев О. В. Новые подходы к социальному партнерству.//Профессиональное образование. 2004. № 5. С. 30.
18. Задорина М. А., Тесленко И. В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном //Мониторинг общественного мнения: социальные и экономические перемены: электрон. науч. журн. 2013. № 5. С. 61–69. URL: http://wciom.ru/journal117/
19. Ибрагимов Г. И. Принципы управления качеством образования и их реализация в системе СПО.//Социальное партнерство как условие управления качеством подготовки специалистов в образовательном комплексе «сельская школа – колледж – село». Материалы научно-практической конференции. – Казань-Чайковский, 2006. – с. 4.
20. Луговский В. А. Социальное партнерство в системе начального профессионального образования / В. А. Луговский // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 4. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004.
21. Лунькин А.Н. Экономике России требуется работник нового типа // Научные исследования в образовании. 2013. № 4. С.19-23.
22. Олейникова О. Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2005. 82 с.
23. Подвербных О. Е. О структуре социального партнерства.//Профессиональное образование. 2004. № 8. С. 30–31.
24. Пупенкова Т.П. Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5 . URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3049>
25. Резник С., Назаров Н., Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, N 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/povyshenie-roli-predpriyatii-rabotodatelei-v-sisteme-professionalnoi-podgotovki-upravlenches>
26. Семенова О.А. Модель взаимодействия с внешними экспертами (социальными партнерами) в рамках реализации ФГОС / Научные исследования в образовании. 2013. № 4. С.24-29.
27. Степанова М.Е., Кузнецова Е.В. Кластерный подход в образовании как форма социального партнерства при реализации ФГОС / Научные исследования в образовании. 2012. № 4. С.50-53.
28. Тесленко И. В. Портрет абитуриента 2013 года (выпускника школы, поступающего в учреждения СПО и ВПО): результаты исследования // Современные проблемы науки и образования : электрон. науч. журн. 2013. № 4. URL: http://www.science-education.ru/110-9665.

**Приложение 1**

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**

**ОБРАЗОВАНИЯРОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«ШАХТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

УТВЕРЖДАЮ:

 Директор

ГБПОУ РО «ШПТК»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н. Головин

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий АО «Шахтинский завод Гидропривод»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Геркен

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**

**ГБПОУ РО «ШПТК» и АО «Шахтинский завод Гидропривод»**

**1. Общие положения**

В условиях расширения востребованности специалистов со средним профессиональным образованием, повышения требований к качеству их подготовки, одним из условий развития среднего профессионального образования является взаимодействие с социальными партнерами в целях приближения подготовки специалистов к требованиям отраслей экономики и конкретных работодателей, укрепления связи обучения студентов с производством, привлечения дополнительных источников для развития материально-технической базы средних специальных учебных заведений.

Взаимодействие колледжа с социальными партнерами может осуществляться в различных формах и должно быть направлено на обеспечение всех основных аспектов модернизации среднего профессионального образования, а именно:

- реализация стратегии развития колледжа;

- содержание образования, организация образовательного процесса,
контроль качества образования;

* изучение рынка труда;
* кадровое обеспечение;
* материально-техническое обеспечение;
* привлечение дополнительных финансовых средств.

Важным направлением взаимодействия с социальными партнерами в области содержания образования является их привлечение к разработке учебно-программной документации по подготовке специалистов. Такое взаимодействие должно быть направлено на обеспечение учета современных и перспективных требований к специалистам среднего звена, предъявляемых со стороны работодателей.

Социальное партнерство призвано играть важную роль в обеспечении практического обучения студентов. С этой целью необходимо осуществлять:

- организацию практического обучения студентов с использованием современной технологической базы предприятий;

* расширение взаимодействия с социальными партнерами по развитию
производственной деятельности колледжа;
* формирование учебно-производственных комплексов путем интеграции колледжа с производством, а именно – создание учебно-производственного участка на базе предприятия – социального партнера.

Для достижения целей, поставленных в данном положении, колледж привлекает ведущих работодателей, являющихся потребителями кадров по отношению к колледжу, к обеспечению контроля качества подготовки специалистов путем участия в работе государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации выпускников, при сдаче квалификационных экзаменов.

**2. Мониторинг рынка труда**

Мониторинг рынка труда осуществляется во взаимодействии с социальными партнерами с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов потребностям экономики.

Основными путями решения этой задачи являются следующие:

1. Развитие взаимодействия колледжа и региональных служб занятости
населения.

2. Содействие трудоустройству выпускников путем принятия следующих мер:

- сбор, накопление и систематизация информации по востребованным профессиям (Машиностроение и Промышленная экология и биотехнология), трудоустройство и закрепление выпускников;

- разработка, изготовление и размещение в СМИ рекламных роликов, объявлений, о профессиях, которым обучают в ГБПОУ РО «ШПТК», их востребованности и трудоустройстве;

- встречи, беседы, с абитуриентами и их родителями о востребованных профессиях, по которым ведется набор и трудоустройство выпускников;

- проведение дней открытых дверей с организацией экскурсий на предприятие ОАО «Шахтинский завод Гидропривод»;

- ярмарка профессий совместно с ГКУ «Центр занятости населения города Шахты»;

- общее собрание учащихся и родителей по вопросу трудоустройства выпускников с участием начальников отделов кадров предприятий социальных партнеров;

- встречи с представителями ГКУ «Центр занятости населения города Шахты» по теме: «Первое рабочее место»;

- проведение круглого стола с выпускниками колледжа с приглашением перспективных бизнесменов и руководителей предприятий по вопросу трудоустройства.

3. Заключение и реализация договоров о подготовке специалистов.

**3. Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Развитие социального партнерства в области кадрового обеспечения образовательного процесса осуществляется путем привлечения к преподаванию в колледже специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях производства.

Такие специалисты могут привлекаться для следующих видов деятельности:

* проведение теоретических и практических занятий;
* руководство курсовым проектированием;
* руководство выпускными квалификационными работами.

**4. Материально-техническое обеспечение, привлечение дополнительных финансовых средств**

Развитие социального партнерства в области материально-технического обеспечения, привлечения дополнительных финансовых средств осуществляется путем заключения двухсторонних договоров между работодателями и колледжем.

Средства, полученные от работодателей, используются на оплату обучения студентов, а так же могут быть использованы на развитие колледжа, в том числе для совершенствования образовательного процесса, проведения ремонтных работ, организации досуга обучающихся и др.

**5. Заключение и реализация договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства**

Одним из основных путей обеспечения социального партнерства является заключение и реализация двухсторонних договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства. Такие договоры могут быть заключены между колледжем и предприятиями, организациями - заказчиками кадров, службами занятости населения, и др.

Заключение и реализация двухсторонних договоров осуществляется в соответствии с Гражданским кодексом РФ. Договоры о сотрудничестве могут предусматривать участие социальных партнеров в обеспечении совершенствования содержания образования и организации образовательного процесса, контроля качества образования, материально-техническое обеспечение образовательного процесса, в частности путем передачи денежных средств или имущества образовательным учреждениям.

**6. Заключение и реализация договоров с работодателями**

 **о подготовке специалистов**

Заключение и реализация договоров с работодателями о подготовке специалистов осуществляется в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации». Такая подготовка осуществляется на основе договоров между образовательным учреждением и работодателями о подготовке специалистов. При этом колледж обязуется формировать образовательную программу в рамках государственного образовательного стандарта.

**7. Заключение и реализация договоров с работодателями**

**о проведении производственной (учебной) практики студентов**

Заключение и реализация договоров с работодателями о проведении производственной (учебной) практики студентов является необходимым способом для обеспечения практической подготовки студентов.

Закрепление баз практик осуществляется администрацией колледжа на основе прямых связей, договоров с организациями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. В договоре на проведение производственной (учебной) практики колледж и организация оговаривают все вопросы, касающиеся проведения производственной (учебной) практики.

Договор с работодателем о проведении производственной (учебной) практики студентов должен предусматривать не только предоставление рабочих мест для проведения практики, обеспечение руководства прохождением практики со стороны предприятия (организации), а также возможность выплаты стипендии, размер которой устанавливается договором.

**8. Привлечение специалистов, работающих на предприятиях,**

**к преподаванию в колледже**

Привлечение специалистов, работающих на предприятиях, к преподаванию в колледже осуществляется путем заключения трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В трудовом договоре необходимо четко указывать виды деятельности специалистов, привлекаемых к преподаванию (проведение теоретических и практических занятий, руководство курсовым проектированием, руководство ВКР и т.д.).

**Согласовано:**

Зам. директора по учебно-производственной работе В.Ф. Борисова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

**Приложение 2**

|  |  |
| --- | --- |
|  СОГЛАСОВАНО:Управляющий АО «Шахтинский» завод «Гидропривод» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Геркен«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_ г. | УТВЕРЖДАЮ:  Директор ГБПОУ РО «ШПТК» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Головин И. Н.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_ г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об учебно-производственном участке по подготовке рабочих кадров**

**станочных профессий для АО « Шахтинский завод Гидропривод»**

**1. Общие положения**

 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12. 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.07.2014 г. №256 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования», Приказом об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования от 14 июня 2013 года №464, Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 года №291.

1.2 Положение об учебно-производственном участке ГБПОУ РО СПО определяет основные цели, зада­чи и функции помещений, задействованных в учебно-производственном процессе;

 статус учебно-производственного участка;

 конкретную трудовую функцию заведующего учебно-производственным участком.

1.3. Учебно-производственный участок по подготовке кадров для Шахтинского завода «Гидропривод» (далее - учебно-производственный участок) является структурным подразделением образовательного учреждения среднего профессионального образования и создается совместно с работодателем.

 1.4. В своей деятельности Учебно-производственный участок руководствуется законодательством Российской Федерации и Ростовской области, учредительными документами и локальными нормативными актами Колледжа, а также настоящим Положением.

1.5. Учебно-производственный участок действует в специализированном помещении на территории Шахтинского завода «Гидропривод», оснащен комплектами высокотехнологичного производственного оборудования, ориентированного на потребности ведущих машиностроительных предприятий в регионе.

**2. Цели и задачи Учебно-производственного участка**

 2.1. Учебно-производственный участок создается с целью подготовки рабочих и специалистов параллельно с практическим изготовлением высокотехнологичной продукции по заказам предприятий.

 2.2. Задачами учебно-производственного участка являются:

 обучение студентов практическим приемам управления станками с ЧПУ в различных режимах;

 создание условий для подготовки высококвалифицированных рабочих станочных профессий востребованных в отрасли;

формирования дополнительных компетенций у рабочих и специалистов (курсовая подготовка, переподготовка, повышение квалификации);

создание интерактивного учебного класса для моделирования процесса изготовления высокоточных деталей для промышленности;

создание базы для опережающего обучения высококвалифицированных кадров для машиностроения, металлообработки на примере изготовления конкретной продукции.

**3. Структура Учебно-производственного участка**

 3.1. Структура учебно-производственного участка разрабатывается при участии работодателя и утверждается директором учреждения среднего профессионального образования.

 3.2. Руководство учебно-производственным участком осуществляет руководитель, назначаемый приказом директора учреждения среднего профессионального образования.

 3.3. Руководитель учебно-производственного участка обеспечивает планирование его деятельности, несет ответственность за эффективность его работы, обеспечивает реализацию практической составляющей образовательного процесса подготовки рабочих и специалистов для завода «Гидропривод», обеспечивает соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, координирует деятельность сотрудников, в пределах своих полномочий дает указания, обязательные для исполнения всеми сотрудниками Учебно-производственного участка

 3.4. Численный и качественный состав учебно-производственного участка утверждает директор учреждения среднего профессионального образования по представлению руководителя Центра, исходя из объема его деятельности.

**4. Деятельность учебно-производственного участка**

 4.1. Учебно-производственный участок осуществляет свою деятельность в тесном взаимодействии с предприятиями машиностроения региона.

 4.2. Учебно-производственный участок обеспечивает изучение процессов технологического программирования токарной и фрезерной обработки деталей из конструкционных материалов на станках с современными системами числового программного управления,

 4.3. Учебно-производственный участок самостоятельно ведет статистический учет и предоставляет установленным порядком отчет.

 4.4. Финансово-хозяйственная деятельность учебно-производственного участка осуществляется на материально-технической базе учреждения среднего профессионального образования, при финансировании заводом «Гидропривод» а также из федерального бюджета.

**5. Внесение изменений (дополнений) в положение**

 5.1. Изменения и дополнения к настоящему положению вносятся на основании приказа директора учреждения среднего профессионального образования, по представлению заведующего учебным участком.

 **Приложение 3**

ГБПОУ РО «ШПТК» г. Шахты

|  |
| --- |
| (Место составления)Должностная инструкция  |
| Мастера учебно-производственного участка |

(наименование должности работника (в род. падеже))

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РО «ШПТК»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. Н. Головин

 (личная подпись)

«\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

1. **Общие положения**

Мастер учебно-производственного участка относится к профессиональной квали­фикационной группе должностей педагогических работников, к  катего­рии специалистов.

На должность мастера учебно-производственного участка принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональ­ное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополни­тельное профессиональное образование по направлению подготовки «Образо­вание и педагогика» без предъявления требований к стажу работы. Мастер учебно-производственного участка назначается, перемещается и увольняется приказом руководителя предприятия по представлению начальника участка. Мастер участка подчиняется непосредственно начальнику участка и всю работу выполняет под его контролем.

Мастер учебно-производственного участка должен знать:

* приоритетные направления развития образовательной системы Россий­ской Федерации;
* законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образова­тельную деятельность;
* Конвенцию о правах ребенка;
* учебные программы по производственному обучению;
* технологию производства по профилю обучения;
* правила технической эксплуатации производственного оборудования;
* основы педагогики, психологии;
* методики профессионального обучения и воспитания студентов;
* методы развития мастерства;
* современные педагогические технологии продуктивного, дифференциро­ван­ного, развивающего обучения, реализации компетентност­ного подхода;
* методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта со студентами разного возраста, их родите­лями (лицами их заменяющими), коллегами по работе;
* технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилак­тики и разрешения;
* технологии педагогической диагностики;
* основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедий­ным оборудованием;
* основы трудового законодательства Российской Федерации;
* правила внутреннего трудового распорядка образовательного учрежде­ния;
* правила    и    нормы    охраны    труда,  техники   безопасности, производст­венной санитарии и противопожарной защиты;

В своей работе мастер учебно-производственного участка руководствуется:

* постановлениями, распоряжениями, приказами, другими руководящими и нормативными документами вышестоящих и других органов, касающиеся тема­тики работы;
* приказами и распоряжениями директора образовательного учреждения;
* правилами   внутреннего трудового   распорядка образовательного учреж­дения;
* настоящей  должностной  инструкцией;

Во время отсутствия мастера учебно-производственного участка (отпуск, бо­лезнь, пр.)  его  должностные  обязанности  выполняет лицо, назначае­мое  директором образовательного учреждения в установленном  порядке,  ко­торый несет полную ответственность за ка­чественное, эффективное и своевре­менное их выполнение.

1. **Должностные обязанности**

Мастер учебно-производственного участка обязан:

* проводить практические занятия и учебно-производственные работы по профессиональному (производственному) обучению;
* проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагоги­ческой и психологической наук, а также современных информацион­ных технологий;
* подготавливать оборудование и соответствующую оснастку к занятиям, совершенствовать материальную базу;
* заведовать мастерской и принимать меры к свое­временному обеспечению оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения;
* обеспечивать соблюдение безопасности труда, овладение студентами пе­редовыми методами труда, современной техникой и технологией производства;
* обеспечивать выполнение участком плановых заданий по выпуску продукции высокого качества и в установленные сроки, максимально использовать производственные мощности, полную загрузку и правильную эксплуатацию оборудования, производительную работу участка на протяжении всей смены, рациональное использование сырья, материалов, топлива, энергии;
* готовить студентов к выполнению квалификационных работ и сдаче ква­лификационных экзаменов;
* участвовать в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров, педагогических, методических советов, других формах методической работы;
* участвовать в подготовке и проведении родительских собраний, куль­турно-оздоровительных, воспитательных, интеллектуальных и других меро­приятий и видов работ, предусмотренных образовательной программой, в орга­низации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим);
* способствовать общеобразовательному, профессиональному, культур­ному развитию студентов, привлекать их к техническому творчеству;
* запрещает выполнение всех видов работ на неисправном оборудовании, использование неисправного инструмента и контрольно-измерительной аппаратуры, а также материалов, не отвечающих техническим условиям;
* осуществлять мероприятия по созданию благоприятных условий труда, повышению культуры производства, рациональному использованию рабочего времени;
* обеспечивать охрану жизни и здоровья, студентов во время образователь­ного процесса;
* выполнять правила и нормы охраны труда, санита­рии, техники безопасно­сти и противопожарной защиты;
* систематически (не реже одного раза в 5 лет) подтверждать или повы­шать уровень профессиональной квалификации и проходить аттестацию под­тверждающую или повышающую квалификационную категорию;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локаль­ные нор­мативные акты образовательного учреждения;
* участвовать в проведении работы по профессиональной ориентации сту­дентов, используя современные образовательные технологии, включая инфор­мационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
* соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте;
* выполнять в рамках трудового договора распоряжения директора образо­вательного учреждения.
1. **Права**

Мастер учебно-производственного участка имеет право:

* знакомиться  с  проектами  решений   директора образовательного учреж­дения, касающимися его деятельности;
* вносить    на    рассмотрение    руководства   предложения   по совершенст­вованию работы,  связанной  с  обязанностями,  предусмотренными настоящей инструкцией;
* запрашивать и получать от специалистов   всех   структурных   подразделе­ний и работников образовательного учреждения информацию и до­кументы, необходимые для выполне­ния  возложенных  на  него  должностных обязанностей;
* знакомиться с документами, определяющими его права и обязанности по за­нимаемой должности, критерии оценки качества исполнения должностных обязан­ностей;
* требовать от  руководства  образовательного учреждения  оказания  содей­ствия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, на получе­ние от работодателя достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте;
* повышать профессиональную квалификацию, проходить аттестацию;
* быть назначенным руководителем группы студентов;
* иные права, установленные действующим трудовым законодательством.
1. **Ответственность**

Мастер учебно-производственного участка несет ответственность:

* за  неисполнение  (ненадлежащее  исполнение)  своих должностных обя­занно­стей, предусмотренных  настоящей   должностной   инструкцией,   в пре­делах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации;
* за совершенные  в  процессе  осуществления  своей  деятельности правона­ру­шения - в пределах,  определенных административным,  уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;
* за причинение материального ущерба - в  пределах,  определенных трудо­вым, уголовным и гражданским законодательством Российской Федера­ции.

Должностная инструкция разработана в соответствии с приказом Мин­здрав­соцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761-н (ред. от 31.05.2011) на ос­новании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специали­стов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должно­стей работ­ников образования».

СОГЛАСОВАНО:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Зам. директора по УПР |  | В.Ф. Борисова |  |  |
| (лицо, которому непосредственно подчиняется работник)Инспектор по кадрам |  | (Ф.И.О.)Н.В. Калинина |  | (личная подпись) |
| (руководитель кадровой службы) |  | (Ф.И.О.) |  | (личная подпись) |

С должностной инструкцией ознакомлен/а, инструкцию получил/а:

В дело № \_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

 (Ф.И.О.) (личная подпись)

**Приложение 4**

ГБПОУ РО «ШПТК» г. Шахты

|  |
| --- |
| (Место составления)Должностная инструкция  |
| Начальника учебно-производственного участка |

(наименование должности работника (в род. падеже))

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РО «ШПТК»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. Н. Головин

 (личная подпись)

«\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

**1.Общие положения**

Начальник учебно-производственного участка относится к катего­рии руководителей.

Начальник участка назначается на должность и освобождается от нее приказом директора колледжа по согласованию с администрацией ОАО «Шахтинский завод Гидропривод». Начальник участка подчиняется непосредственно директору ГБПОУ РО «ШПТК».

На должность начальника участка назначается лицо, имеющее высшее образование и стаж работы на производстве не менее 3 лет.
На время отсутствия начальника участка его права и обязанности переходят к другому должностному лицу, о чем объявляется в приказе по колледжу.
Начальник учебно-производственного участка должен знать:

* организационно-распорядительные документы, нормативные и методические материалы, касающиеся производственно-хозяйственной деятельности предприятия;
* перспективы технического развития предприятия;
* технические требования, предъявляемые к продукции участка, технологию ее производства;
* оборудование участка и правила его технической эксплуатации;
* порядок и методы технико-экономического и текущего производственного планирования;
* формы и методы производственно-хозяйственной деятельности участка;
* приоритетные направления развития образовательной системы Россий­ской Федерации;
* законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образова­тельную деятельность;
* Конвенцию о правах ребенка;
* учебные программы по производственному обучению;
* технологию производства по профилю обучения;
* правила технической эксплуатации производственного оборудования;
* основы педагогики, психологии;
* методики профессионального обучения и воспитания студентов;
* методы развития мастерства;
* современные педагогические технологии продуктивного, дифференциро­ван­ного, развивающего обучения, реализации компетентност­ного подхода;
* методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта со студентами разного возраста, их родите­лями (лицами их заменяющими), коллегами по работе;
* технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилак­тики и разрешения;
* технологии педагогической диагностики;
* основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедий­ным оборудованием;
* основы трудового законодательства Российской Федерации;
* правила внутреннего трудового распорядка образовательного учрежде­ния;
* правила    и    нормы    охраны    труда,  техники   безопасности, производст­венной санитарии и противопожарной защиты;

 Начальник участка руководствуется в своей деятельности

 - законодательными актами РФ;

- Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными актами компании;

- приказами и распоряжениями руководства;

- настоящей должностной инструкцией.

Во время отсутствия начальника учебно-производственного участка (отпуск, бо­лезнь, пр.)  его  должностные  обязанности  выполняет лицо, назначае­мое  директором образовательного учреждения в установленном  порядке,  ко­торый несет полную ответственность за ка­чественное, эффективное и своевре­менное их выполнение.

1. **Должностные обязанности**

Начальник учебно-производственного участка обязан:

- осуществлять руководство производственно-хозяйственной деятельностью участка;

- обеспечивать выполнение производственных заданий, поставленных перед участком, и выпуск продукции согласно установленным планам;

- проводить работу по предупреждению брака и следить за соблюдением установленных нормативов качества, предъявляемых к выпускаемой продукции;

- организовывать текущее производственное планирование, учет, составление и своевременное предоставление отчетности о производственной деятельности участка;

- обеспечивать технически правильную эксплуатацию оборудования и других основных средств, выполнение графиков их ремонта;

- координировать работу мастеров, рабочих участка и других подчиненных сотрудников;

- участвовать в подборе кадров рабочих и служащих, организовывать их расстановку на участке;

- контролировать соблюдение работниками правил и норм охраны труда и техники безопасности, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- вносить предложения о поощрении отличившихся работников, наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины, применении при необходимости мер материального воздействия;

- организовывать работу по повышению квалификации работников участка, проводить воспитательную работу в коллективе.

* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локаль­ные нор­мативные акты образовательного учреждения;
* выполнять в рамках трудового договора распоряжения директора образо­вательного учреждения.
1. **Права**

Начальник учебно-производственного участка имеет право:

- участвовать в подготовке проектов приказов, инструкций, указаний, а также смет, договоров и других документов, связанных с функционированием участка;

- запрашивать от структурных подразделений предприятия информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей;

- вносить на рассмотрение руководства предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей инструкцией обязанностями;

- требовать от руководства предприятия обеспечения организационно-технических условий и оформления установленных документов, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

1. **Ответственность**

Начальник учебно-производственного участка несет ответственность:

* за  неисполнение  (ненадлежащее  исполнение)  своих должностных обя­занно­стей, предусмотренных  настоящей   должностной   инструкцией,   в пре­делах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации;
* за совершенные  в  процессе  осуществления  своей  деятельности правона­ру­шения - в пределах,  определенных административным,  уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;
* за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и противопожарной безопасности
* за причинение материального ущерба - в  пределах,  определенных трудо­вым, уголовным и гражданским законодательством Российской Федера­ции.

Должностная инструкция разработана в соответствии с приказом Мин­здрав­соцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761-н (ред. от 31.05.2011) на ос­новании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специали­стов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должно­стей работ­ников образования»

СОГЛАСОВАНО:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Зам. директора по УПР |  | В.Ф. Борисова |  |  |
| (лицо, которому непосредственно подчиняется работник)Инспектор по кадрам |  | (Ф.И.О.)Н.В. Калинина |  | (личная подпись) |
| (руководитель кадровой службы) |  | (Ф.И.О.) |  | (личная подпись) |

С должностной инструкцией ознакомлен/а, инструкцию получил/а:

В дело № \_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

 (Ф.И.О.) (личная подпись)

|  |  |
| --- | --- |
| ГБПОУ РО «ШПТК» г. Шахты(Место составления)Должностная инструкцияПреподавателяучебно-производственного участка | **Приложение 5**УТВЕРЖДАЮ:Директор ГБПОУ РО «ШПТК»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. Н. Головин (личная подпись)«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г. |

* 1. **Общие положения**

Преподаватель учебно-производственного участка относится к профессиональной квали­фикационной группе должностей педагогических работников, к  категории специалистов.

На должность преподавателя учебно-производственного участка принимается лицо, имеющее высшее профес­сиональное образование или среднее профессиональное образование по направ­лению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образова­ние по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявле­ния требований к стажу работы.

Преподаватель учебно-производственного участка принимается на должность и освобож­дается от нее приказом директора образовательного учреждения. Преподаватель подчиняется непосред­ственно зам. директора по УПР.

Преподаватель учебно-производственного участка должен знать:

* приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
* законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образова­тельную деятельность;
* Конвенцию о правах ребенка;
* содержание учебных программ и принципы организации обучения по препо­даваемому предмету;
* основные технологические процессы и приемы работы на должностях в орга­низации по специальности в соответствии с профилем обучения в образова­тельном учреждении;
* основы экономики, организации производства и управления;
* педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обу­чения;
* современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся;
* теорию и методы управления образовательными системами;
* современные педагогические технологии продуктивного, дифференцирован­ного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;
* методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися разного возраста, их родите­лями (лицами их заменяющими), кол­легами по работе;
* технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
* основы экологии, социологии;
* основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
* основы трудового законодательства Российской Федерации;
* правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
* правила    и    нормы    охраны    труда,  техники   безопасности, производст­венной санитарии и противопожарной защиты;

В своей работе преподаватель учебно-производственного участка руководствуется:

* постановлениями, распоряжениями, приказами, другими руководящими и нормативными документами вышестоящих и других органов, касающиеся тема­тики работы;
* приказами и распоряжениями директора образовательного учреждения;
* правилами   внутреннего трудового   распорядка образовательного учрежде­ния;
* настоящей  должностной  инструкцией;

Во время отсутствия преподавателя учебно-производственного участка (отпуск, болезнь, пр.)  его  должностные  обязанности  выполняет лицо, назначаемое  директором образовательного учреж­дения в установленном  порядке,  который несет полную ответственность за ка­чественное, эффективное и своевременное их выполнение.

* 1. **Должностные обязанности**

Преподаватель учебно-производственного участка обязан:

* проводить обучение обучающихся  в  соответствии  с  требованиями
государственных образовательных стандартов;
* организовывать и контролировать их самостоятельную работу, индивидуаль­ные образовательные программы, используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, вклю­чая информационные при  этом  учитывая  личные качества обучаемых;
* содействовать развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспи­тании;
* обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образо­вания;
* оценивать эффективность обучения предмету (дисциплине) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, ис­пользуя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;
* соблюдать права и свободы обучающихся;
* поддерживать  учебную дисциплину,  контролировать режим посещения
занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
* осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном про­цессе с использованием современных способов оценивания в условиях ин­формационно-коммуникационных технологий (в т.ч. ведение электронных форм документации);
* вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении;
* участвовать в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объе­динений, кафедр), конференций, семинаров;
* участвовать в деятельности педагогического и иных советов образователь­ного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
* осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
* разрабатывать рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подго­товки обучающихся, нести ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за каче­ство подготовки выпускников;
* обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся во время образователь­ного процесса;
* соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности, санита­рии и противопожарной защиты;
* систематически (не реже одного раза в 5 лет) проходить аттестацию под­тверждающую или повышающую квалификационную категорию;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нор­мативные акты образовательного учреждения;
* соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте;
* выполнять в рамках трудового договора распоряжения директора образова­тельного учреждения.
	1. **Права**

Преподаватель учебно-производственного участка имеет право:

* знакомиться  с  проектами  решений   директора образовательного учрежде­ния, касающимися его деятельности;
* вносить    на    рассмотрение    руководства   предложения   по совершенство­ванию работы,  связанной  с  обязанностями,  предусмотренными настоящей инструкцией;
* запрашивать и получать от специалистов   всех   структурных   подразделе­ний и работников образовательного учреждения информацию и документы, необ­ходимые для выполне­ния  возложенных  на  него  должностных обязанностей;
* знакомиться с документами, определяющими его права и обязанности по за­нимаемой должности, критерии оценки качества исполнения должностных обя­зан­ностей;
* требовать от  руководства  образовательного учреждения  оказания  содейст­вия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, на получе­ние от работодателя достоверной информации об условиях и охране труда на ра­бочем месте;
* повышать профессиональную квалификацию, проходить аттестацию
* иные права, установленные действующим трудовым законодательством.
	1. **Ответственность**

Преподаватель учебно-производственного участка несет ответственность:

* за  неисполнение  (ненадлежащее  исполнение)  своих должностных обязанно­стей, предусмотренных  настоящей   должностной   инструкцией,   в пре­делах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации;
* за совершенные  в  процессе  осуществления  своей  деятельности правонару­шения - в пределах,  определенных административным,  уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;
* за причинение материального ущерба - в  пределах,  определенных трудо­вым, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

Должностная инструкция разработана в соответствии с приказом Минздрав­соцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761-н (ред. от 31.05.2011) на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специали­стов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должностей работ­ников образования».

СОГЛАСОВАНО:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Зам. директора по УПР |  | В.Ф. Борисова |  |  |
| (лицо, которому непосредственно подчиняется работник)Инспектор по кадрам |  | (Ф.И.О.)Н.В. Калинина |  | (личная подпись) |
| (руководитель кадровой службы) |  | (Ф.И.О.) |  | (личная подпись) |

С должностной инструкцией ознакомлен/а, инструкцию получил/а:

В дело № \_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_г.

 (Ф.И.О.) (личная подпись)

**Приложение 6**

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«ШАХТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

УТВЕРЖДАЮ:

 Директор

ГБПОУ РО «ШПТК»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н. Головин

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий АО «Шахтинский завод Гидропривод»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Геркен

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

 **УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО УЧАСТКА**

**ГБПОУ РО «ШПТК» и АО «Шахтинский завод Гидропривод»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.07.2014 г. № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования», Приказом об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования от 14 июня 2013 года № 464, Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 года № 291, постановлением Минтруда России от 21.01.93 N 7 «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся на бюджетном финансировании».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок материального и нематериального стимулирования работников учебно-производственного участка ГБПОУ РО «ШПТК» и АО «Шахтинский завод Гидропривод».

1.3. Привлечение специалистов, работающих на предприятиях к преподаванию в средних профессиональных учебных заведениях осуществляется путем заключения трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Более детальная регламентация данного вопроса устанавливается распорядительными документами Минтруда России по оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся на бюджетном финансировании. Для успешного формирования профессиональной компетентности обучающихся важно наличие высококвалифицированных кадров предприятия-партнера. Для привлечения их к работе на учебно-производственном участке необходима действенная система мотивации. Основными задачами системы мотивации являются: ориентировать работников на решение стратегических задач; стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника; привлекать высококвалифицированных специалистов; стимулировать профессиональное развитие и рост квалификации сотрудников; обеспечивать стабильность кадрового состава учебно-производственного участка, а также оптимизировать расходы на персонал.

**2. Материальное стимулирование**

2.1. Стимулирование работников производится за счет средств ГБПОУ РО «ШПТК» и АО «Шахтинский завод Гидропривод».

 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам учебно-производственного участка. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.3. Основными показателями для премирования являются:

- подготовка победителей, призеров областных конкурсов профессионального мастерства, участников WorldSkills;

- по факту выполнения задания и поручения руководителя участка;

- за качественное и своевременное выполнение заданий;

- получение доходов от реализации товаров и услуг;

- закрепляемость выпускников на производстве;

- за выслугу лет;

- предоставление дополнительных услуг и работ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основные показатели | Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | Подготовка победителей, призеров областных конкурсов профессионального мастерства, участников WorldSkills | до 200 |
| 2. | По факту выполнения задания и поручения руководителя участка | до 100 |
| 3. | Получение доходов от реализации товаров и услуг | до 100 |
| 4. | Закрепляемость выпускников на производстве | до 100 |
| 5. | Предоставление дополнительных услуг и работ | до 50 |

Работникам учебно-производственного участка устанавливаются следующие выплаты за качественное и своевременное выполнение заданий:

1- повышающий коэффициент за квалификацию;

2 - надбавка за качество выполняемых работ;

3 - персональный повышающий коэффициент;

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

Работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учебно-производственного участка, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслу­женный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (на­грудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной долж­ности. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается директором ГБПОУ РО «ШПТК».

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учебно-производственного участка в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.5. Стимулирующие выплаты, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

2.6. Работникам учебно-производственного участка осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда.

2.7. При определении показателей и условий премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учебно-производственного участка;

2.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

**3. Нематериальное стимулирование**

К нематериальному стимулированию работников относится:

- награждение грамотами и благодарностями;

- отражение заслуг на «Доске почета»;

- публикации статей на корпоративном сайте, в СМИ;

- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска за работу на учебно-производственном участке;

- предоставление путевок в санатории и базы отдыха.

Система мотивации персонала поможет привлечь высококвалифицированных специалистов АО «Шахтинский завод Гидропривод» с целью непосредственного участия в процессе обучения: это совместная разработка основных профессиональных образовательных программ ГБПОУ РО «ШПТК»; согласование содержания рабочих программ по учебным дисциплинам профессиональных модулей, рабочих программ учебной и производственной практики, их своевременная корректировка с учетом требований социальных партнеров.