

Оглавление:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел 1 | Общие положения | 4 |
| Раздел 2 | Порядок и условия оплаты труда работников | 4 |
| Раздел 3 | Порядок определения учебной нагрузки и условия оплаты труда преподавателей на основе тарификации | 7 |
| Раздел 4 | Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера | 9 |
| Раздел 5 | Порядок и условия установления выплат компенсационного характера | 10 |
| Раздел 6 | Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера | 12 |
| Раздел 7 | Другие вопросы оплаты труда | 13 |
| Приложения |  |  |
| Приложение №1 | Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников КГБПОУ ЧГТТ. | 15 |
| Приложение №2 | РАЗМЕРЫ выплат к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученова звания, звания «Заслуженный», «Народный» другие почетные звания в процентах. | 17 |
| Приложение №3 | РАЗМЕРЫ повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы. | 18 |
| Приложение №4 | ПЕРЕЧЕНЬ должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории. | 19 |
| Приложение №5 | ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные и ответственные работы. | 21 |
| Приложение №6 | ПОЛОЖЕНИЕ о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам КГБПОУ ЧГТТ. | 22 |
| Приложение №7 | ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом. | 25 |
| Приложение №8 | ПОЛОЖЕНИЕ о премировании КГБПОУ ЧГТТ.  | 28 |
| Приложение №9 | ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам КГБПОУ ЧГТТ. | 31 |
| Приложение №10 | ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях присвоения классности, условиях выплаты ежемесячнойнадбавки за классность водителю автодорожного транспортного средства. | 33 |

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум» (далее - Положение), разработано в соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F9A0503DE1078B6F1F0BD636B15C8B3B&req=doc&base=RLAW011&n=84025&dst=100009&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100679&REFDOC=136958&REFBASE=RLAW011&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100009%3Bindex%3D85&date=25.04.2019) Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерством образования и науки Хабаровского края на 2018 - 2021 годы.

 1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум» (далее - работники техникума) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников техникума формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников техникума устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Системы оплаты труда работников техникума включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г.,02 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографа.

2.3. Выплаты заработной палаты производятся в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (гарантированный размер оплаты труда) вводится надбавка до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника техникума, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору. При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени. (Постановление правительства Хабаровского края от 25.04.2018 г. №142-пр «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления правительства Хабаровского края от 29.04.2016 г. № 115-пр «Об установлении минимальной заработной платы в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Хабаровского края.)

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание техникума. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям техникума и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням работников техникума устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.4. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.5. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.4. сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-педагогическим работникам и другим специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);

- молодому специалисту\*.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, при условии заключения трудового договора впервые.

 Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования со дня заключения им трудового договора по основному месту работы и действует в течение трех лет.

 В срок действия статуса молодого специалиста не включаются периоды:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

 Статус молодого специалиста сохраняется в случае трудоустройства работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 2.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на

повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

 2.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам техникума, приведены в приложении N 3 к настоящему положению.

2.10. Преподавателям выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.11. Выплаты компенсационного характера ([раздел](#Par325) 5 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

2.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления ([раздел](#Par359) 6 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения

в трудовой договор.

2.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.16. Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные и ответственные работы установлены Перечнем в приложении № 5 к настоящему Положению.

**3. Порядок определения учебной нагрузки и условия оплаты труда преподавателей на основе тарификации**

3.1. Оплата труда преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на 10 учебных месяцев.

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.3. Преподавателям техникума норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

3.4. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения техникума.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору техникума.

3.5. Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационными списками утвержденными приказом директора техникума.

3.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки преподавателей по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме.

3.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызванных необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме директором, определяется министерством образования и науки Хабаровского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), – самим техникумом.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Хабаровского

края.

3.9. До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки преподавателей техникума определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

3.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемой преподавателем в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

 3.11. Заработная плата лицам, выполняющим педагогическую работу по совместительству (внешнему) производится ежемесячно пропорционально отработанному времени за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК РФ). Оплата труда преподавателей-совместителей (внешних) зависит от установленной им учебной нагрузки, которая закрепляется в трудовом договоре.

 Заработная плата преподавателей-совместителей (внешних) рассчитывается ежемесячно, путем умножения часовой ставки преподавателя на количество фактически проведенных часов в соответствующем месяце.

3.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.14. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

3.15. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.16. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.14 настоящего Положения.

3.17. Преподавателям краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум», у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.14 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

 3.18. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов техникума, привлекаемых для педагогической работе в техникум, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно.

**4. Условия оплаты труда директора техникума и его заместителей,**

**главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата директора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора техникума определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с министром министерства образования и науки Хабаровского края, утвержденной постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329.

4.3. Размер должностного оклада директора техникума, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

4.4. Размер должностного оклада директора техникума определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости техникума и отражается в трудовом договоре.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей директора техникума, главного бухгалтера устанавливаются техникумом в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

4.6. Выплаты компенсационного характера для директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [разделом](#Par325) 5 настоящего Положения.

4.7. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру техникума к должностному окладу устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов,

- наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов,

- наличие ученого звания "доцент" - 10 процентов;

- наличие ученого звания "профессор" - 20 процентов;

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения - 10 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, звания "Заслуженный", "Народный" устанавливается:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

 4.8. Министерство образования и науки края устанавливает директору техникума выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера директору техникума устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, предусмотренных ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденным министерством образования и науки края.

Целевые показатели эффективности содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера директора техникума устанавливаются по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности директора.

 4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора техникума, и его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума, и его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки края в кратности от 1 до 4.

4.10. Условия оплаты заместителей директора, главного бухгалтера и других работников техникума определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договорам, правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", работникам техникума могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

5.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.1.1. Оплата за совмещение должности не должна превышать минимального размера оплаты труда (МРОТ) по совмещаемой должности.

5.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом, отделением, руководство методическими комиссиями, базовой кафедрой на предприятии; классное руководство и др. определены Приложением № 7 к настоящему Положению.

5.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.4 Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения эффективности работы и качества предоставляемых государственных услуг работниками техникума.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", в техникуме устанавливаются следующие виды выплат:

 - выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

 - выплаты за классность водителям автомобиля;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "Заслуженный", "Народный", другие почетные звания, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении N 2 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Преподавателям выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию, с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение N 4 к настоящему положению)

6.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам техникума, а также показателям оценки эффективности работы техникума.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, на основании конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих определить результативность и качество их работы, разработанных с учетом мнения представительного органа работников техникума.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера для работника техникума устанавливается на основании приказа директора техникума, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в техникуме с учетом мнения представительного органа работников техникума.

 Работники техникума имеют право знать, в части только их касающейся итоговый процент стимулирующих выплат.

6.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с [Положением](#Par608) о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум» (приложение № 6 к настоящему Положению).

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет фонда на оплату труда работников техникума.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание техникума ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) КГБПОУ ЧГТТ.

Штатное расписание по видам персонала составляется по структуре техникума в соответствии с уставом техникума.

7.1.1. Работнику занимающего в штатном расписании внебюджетную ставку, оплата труда производится из внебюджетных средств техникума.

 7.2. Министерство образования и науки края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда техникума (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2021 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. N 706-рп.

 7.3. Из фонда оплаты труда работникам производится выплата материальной помощи.

 Материальная помощь директору техникума устанавливается министерством образования и науки края на основании письменного заявления.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются положением об оказании материальной помощи (приложение № 9 к настоящему Положению).

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора техникума, но не более чем оклад директора техникума.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор техникума несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6.В случае внутренней финансовой проверки техникума, в результате которой выявлены случаи недоплаты заработной платы, то выплата производится в текущем году за счет экономии бюджетных средств.

**Приложение № 1**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ**

**(минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной**

 **платы работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум».**

(Постановление Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г.№ 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки хабаровского края» (в редакции постановления Правительства Хабаровского края от 16 декабря 2019 г. N 547-пр)

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа /квалификационный уровень | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н |  |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 5 379 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |   |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень  | 5 550 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень  | 5 726 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |   |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень  | 6 556 |
| 1.3.2. | 2 квалификационный уровень  | 6 914 |
| 1.3.3. | 3 квалификационный уровень  | 7 453 |
| 1.3.4. | 4 квалификационный уровень  | 7 809 |
| 1.4. | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |   |
| 1.4.1. | 1 квалификационный уровень  | 8 535 |
| 1.4.2. | 2 квалификационный уровень | 8 907 |
| 1.4.3. | 3 квалификационный уровень | 8 278 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографа, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 |  |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 6 246 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н |   |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |   |
| 3.1.1. | 1 квалификационный уровень | 4 171 |
| 3.1.2. | 2 квалификационный уровень | 4 537 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |
| 3.2.1. | 1 квалификационный уровень  | 5 441 |
| 3.2.2. | 2 квалификационный уровень | 5 985 |
| 3.2.3. | 3 квалификационный уровень  | 6 528 |
| 3.2.4. | 4 квалификационный уровень  | 6 709 |
| 3.2.5. | 5 квалификационный уровень | 6 892 |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |   |
| 3.3.1. | 1 квалификационный уровень  | 6 349 |
| 3.3.2. | 2 квалификационный уровень  | 6 528 |
| 3.3.3. | 3 квалификационный уровень  | 6 709 |
| 3.3.4. | 4 квалификационный уровень  | 6 892 |
| 3.3.5. | 5 квалификационный уровень  | 7 618 |
| 3.4. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |   |
| 3.4.1. | 1 квалификационный уровень  | 7 980 |
| 3.4.2. | 2 квалификационный уровень | 8 327 |
| 3.4.3. | 3 квалификационный уровень | 8 674 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н |   |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |   |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень  | 3 943 |
| 4.1.2. | 2 квалификационный уровень | 4 353 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |   |
| 4.2.1. | 1 квалификационный уровень | 4 447 |
| 4.2.2. | 2 квалификационный уровень | 5 109 |
| 4.2.3. | 3 квалификационный уровень | 5 582 |
| 4.2.4. | 4 квалификационный уровень | 7 345 |

**Приложение № 2**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

РАЗМЕРЫ

ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ) ОКЛАДУ, СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ

ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ,

УЧЕНОГО ЗВАНИЯ, ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ", ДРУГИЕ

ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ В ПРОЦЕНТАХ

(в ред. приказов Министерства образования и науки Хабаровского края от 09.09.2019 N 36)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели квалификации | Специалисты, руководители структурных подразделений |
| 1. | Наличие высшей квалификационной категории | 0,75 |
| 2. | Наличие первой квалификационной категории | 0,15 |
| 3. | Наличие ученого звания "доцент" | 0,1 |
| 4. | Наличие ученого звания "профессор" | 0,2 |
| 5. | Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю техникума, у педагогических - профилю педагогической деятельности. | 0,1 |

**Приложение № 3**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

РАЗМЕРЫ

ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),

СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

(в ред. приказов Министерства образования и науки Хабаровского края от 09.09.2019 N 36)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в КГБПОУ ЧГТТ: |  |
| педагогическим работникам [<\*>](#Par25) | 0,2 |
| другим работникам [<\*>](#Par25) | 0,15 |
| 2. | За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 0,2 |
| 3. | Старшим мастерам и мастерам производственного обучения, обучающим профессиям художественных ремесел, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ | 0,15 |

 \* непосредственно работающим с обучающимися из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на установление выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы (должностному окладу) определяется директором техникума по согласованию с представительным органом работников.

**Приложение № 4**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНАВЛИВАЮТСЯ

С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

(в ред. приказов Министерства образования и науки Хабаровского края от 09.09.2019 N 36)

При переходе имеющего квалификационную категорию педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в [графе 1](#Par6) |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования |

 Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

**Приложение № 5**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К 4 КВАЛИФИКАЦИОННОМУ УРОВНЮ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ

ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ", ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ

 И ОТВЕТСТВЕННЫЕ РАБОТЫ

(в ред. приказов Министерства образования и науки Хабаровского края от 09.09.2019 N 36)

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.

**Приложение № 6**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум».

**1. Общие положения**

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум», (далее – техникум), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Директору техникума, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе, безопасности и общим вопросам), главному бухгалтеру при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам КГБПОУ ЧГТТ осуществляется за счет средств краевого бюджета.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;

- общеобразовательных организациях;

- профессиональных образовательных организациях;

- образовательных организациях высшего образования;

- организациях дополнительного образования;

- организациях дополнительного профессионального образования;

- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

 - Краевом государственном бюджетном учреждении "Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи"

- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

 - Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования";

- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.

2.1.2. Время обучения работников техникума в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с техникумом.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), – иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор техникума по рекомендации аттестационной комиссии техникума.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями N 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки**

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора техникума. Решение о включении в стаж работы соответствующих периодов принимается директором техникума по рекомендации комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

 3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

 3.3. Спорные вопросы по установлению стажа работы, оформляются протоколом на основании заседания комиссии по установлению стажа работы.

**4. Порядок начисления и выплаты надбавки**

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

**5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка** **начисления надбавки**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников техникума возлагается на директора техникума.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются комиссией по установлению стажа работы.

**Приложение № 7**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат за дополнительную работу,

не входящую в круг должностных обязанностей работников,

но непосредственно связанную с образовательным процессом.

 Порядок и размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом, отделением, руководство методическими комиссиями, **базовой кафедрой на предприятии**; классное руководство; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и др. определяется данным локальным актом техникума с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1. **Заведование учебным кабинетом или мастерской**

 1.1. Заведующий учебным кабинетом или мастерской является непосредственным организатором работы по созданию необходимых условий в учебном кабинете или мастерской для качественного выполнения учебных программ, совершенствования форм и методов работы преподавателей, мастеров производственного обучения.

 1.2. Заведующие учебными кабинетами и мастерскими назначаются приказом директора техникума из числа мастеров производственного обучения, имеющих опыт работы.

 1.3. Заведующему учебным кабинетом (мастерской) устанавливается оплата:

 1.3.1. За организацию и оснащение рабочего места преподавателей (мастера производственного обучения) и учащихся в соответствии с современными научно-педагогическими, санитарно-гигиеническими, эстетическими требованиями – 2 %

 1.3.2. За организацию и оснащение рабочего места преподавателей (мастера производственного обучения) и учащихся оборудованием, учебно-наглядными пособиями – 2 %

 1.3.3. За постоянное пополнение учебного кабинета (мастерской) необходимой для учебно-воспитательного процесса учебной и методической литературой, дидактическими средствами обучения в соответствии с требованиями учебной программы – 2%

 1.3.4. За обеспечение сохранности и исправности состояние средств обучения, ведение их учета – 10 %

 1.3.5. За составление плана работы кабинета (мастерской), паспорта кабинета (мастерской) и ведение отчета о проделанной работе – 4 %

 1.3.6. За принятие участия в проверке и подведении итогов работы учебного кабинета техникума.

 1. 4. При условии выполнения пунктов 1.3.1 – 1.3.6 «Положения» оплату производить от тарифной ставки (должностного оклада) – 20%.

 1. 5. Размеры доплат могут быть уменьшены или отменены в следу­ющих случаях:

-невыполнение возложенных обязанностей на заведующего кабинетом;

-ухудшение качества работы.

1. **Руководство методическими комиссиями и базой кафедрой на предприятии**

 2.1. В целях организации учебно-воспитательного процесса и активизации творческой деятельности по совершенствованию методической работы и **базовой кафедрой**, руководство методическими комиссиями осуществляют председатели, непосредственное руководство **базовой кафедрой на предприятии** осуществляет заведующий. Председатели и заведующий утверждаются приказом директора техникума.

 2.2. За выполнение функций председателя методической комиссии и заведующего **базовой кафедрой на предприятии** в полном объеме устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

1. **Проверка письменных работ, тетрадей**

 3.1. Доплата за проверку тетрадей, письменных работ устанавливается преподавателям техникума в зависимости от количества тарифицированных часов по предметам:

- математика, русский язык и литература – 15 %

- черчение, английский язык, физика, химия, биология, инженерная графика, техническая механика, экономические дисциплины – 10 %

**4. За классное руководство**

 4.1. Доплата за классное руководство состоит из двух частей компенсирующей (за выполнение нагрузки не входящей в обязанности по основному виду деятельности) и стимулирующей части, зависящей от результатов выполнения педагогическим работником дополнительной нагрузки.

 4.2. Компенсирующая часть доплаты за классное руководство выплачивается в размере 20% от должностной ставки  педагогического работника осуществляющего классное руководство ежемесячно. Основанием для выплаты компенсирующей части доплаты служит приказ директора о назначении педагогического работника классным руководителем групп.

 4.3. Стимулирующая часть доплаты за классное руководство выплачивается на основании  приказов директора о назначении стимулирующих доплат классному руководителю по результатам работы ежемесячно. Расчет осуществляется в соответствии с «Критериями  для определения стимулирующей части доплаты за классное руководство» являющимся частью настоящего «Порядка оплаты  за классное руководство.

**5. Критерии определения**

**стимулирующей части доплаты за классное руководство**

 5.1. Размер стимулирующей части доплаты  классному руководителю производиться на основании информации классных руководителей об успеваемости и посещаемости групп  в соответствии с нижеследующими критериями.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Размер доплаты****% от основной ставки** | **Порядок выплаты доплаты** |
| 1 | За текущую успеваемость группы | 5% при успеваемости свыше 80% | ежемесячно |
| 2 | За хорошую посещаемость занятий | 5%  при пропусках по неуважительной причине менее 2 часов на человека | ежемесячно |
| 3 | За отсутствие замечаний по ведению документации и отчетности | 5% | ежемесячно |
| 4 | За активное участие группы в проведении внеклассных мероприятий, конкурсах, олимпиадах | занятость студентовсвыше 20% -  2%свыше 35%  - 3%свыше 40% - 5% | ежемесячно |

 5.2. Определение размера стимулирующей части доплаты  проводится комиссией, назначенной приказом директора.

 5.3. Отчеты о проделанной работе классные руководители  обязаны предоставить в комиссию не позднее 1  числа каждого  следующего месяца.

Примечание:   *В случае предоставления не полной, искаженной, неверной информации об успеваемости и посещаемости группы - рассмотрение комиссией размера стимулирующей части доплаты за классное руководство не производится, доплата не назначается.*

**Приложение № 8**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании

краевого государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения

 «Чегдомынский горно-технологический техникум».

1. **Общие положения**
	1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников КГБПОУ ЧГТТ именуемого далее - Техникум.
	2. Премирование производится с целью повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, в повышении качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
	3. Выплаты премий осуществляются за счет экономии фонда заработной платы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Техникумом на оплату труда работников.
2. **Виды и порядок назначения премий (поощрительных выплат)**

2.1. В техникуме устанавливаются следующие премиальные выплаты:

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде:

* **премия за месяц (решение по выплате данной премии и установлению конкретного её размера принимается Директором Техникума и выплачивается на основании его приказа), (предельный размер выплат соответствующей премии составляет 350 % который зависит от оклада работника, от размера и степени занятости работника для осуществления функционала организации:**

**-** за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, конкурсов, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью техникума;

- за качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;

- за внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- за разработку и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

- за занятие призовых мест обучающимися техникума на краевых, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

- за качественное и своевременное выполнение заданий директора, заместителей директора;

- за качественное выполнение работ при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников техникума;

- за качественное выполнение работы по обеспечению и в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых техникумом.

* **премия за квартал (решение по выплате данной премии и установлению конкретного её размера принимается Директором Техникума и выплачивается на основании его приказа):**

- за внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, воспитательный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание техникума, административное управление техникумом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- хорошие показатели проводимых в техникуме рейтинговых оценок образовательной деятельности;

- за качественное и оперативное выполнение важных и (или) срочных заданий руководителя техникума;

- за своевременную и качественную подготовку учебников и учебно-методических материалов (учебных и методических пособий и т.п.);

- за качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;

- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых методик преподавания;

- за руководство научно-исследовательской работы студентов и достижение ими качественных результатов в исследованиях;

* **премия за год (решение по выплате данной премии и установлению конкретного её размера принимается комиссией по премированию и выплачивается на основании приказа Директора Техникума):**

- за особые заслуги перед техникумом: при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаком отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; при награждении ведомственными наградами; работникам-победителям, призерам и лауреатам общероссийских и региональных конкурсов; педагогическим работникам за подготовку победителей и призеров всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.

- за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения техникума;

- за качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- за многолетнюю и безупречную работу в техникуме (многолетней работой считать стаж работы в данном учреждении, более 10 лет);

- за качественное проведение нового набора абитуриентов;

- за качественное выполнение работы связанную с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- за качественную и оперативную подготовку объектов техникума к зимнему сезону.

- за качественное выполнение работы в обеспечении платных образовательных услуг;

- за высокие результаты в работе.

 Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом директору подается представление (служебная записка) с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы. В этом случае Директор Техникума направляет данную служебную записку на рассмотрение в комиссию по премированию.

 Работники техникума вправе ознакомиться с решением комиссии по премированию и Директора Техникума, в части только их касающейся т.е. с конкретным размером соответствующей премии.

1. **Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат).**

 Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств краевого бюджета и внебюджетных средств. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда техникума.

**Премия по итогам работы не выплачивается:**

* работнику, имеющему в течение соответствующего периода прогулы, опоздания на работу, несвоевременный уход с работы, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, нарушения правил общественного порядка и норм поведения, принятых в обществе;
* работнику, имеющему в соответствующем периоде дисциплинарные взыскания за недобросовестное выполнение своих должностных обязанностей, за невыполнение единых требований организации учебно-воспитательного процесса установленных в техникуме, невыполнение поручений директора техникума его заместителей, связанных с обеспечением уставной деятельности образовательного учреждения;
* педагогическим работникам, имеющим в течение соответствующего периода факты несвоевременного начала и окончания занятий, отвлечения во время занятия на решение посторонних вопросов.

**Приложение № 9**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам

краевого государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения

 «Чегдомынский горно-технологический техникум».

**1.Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам КГБПОУ ЧГТТ, в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012г.№273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положения об оплате труда работников КГБПОУ ЧГТТ, Устава техникума и Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников техникума и утверждается директором по согласованию с учетом мнения совета трудового коллектива.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность техникума.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения, решением общего собрания работников техникума и утверждается директором с учетом мнения совета трудового коллектива

1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.9. Материальная помощь осуществляется в случаях, существенно влияющих на материальное положение работников.

**2. Виды и размеры материальной помощи**

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи в следующих случаях:

2.1.1.

-смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

-свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);

-рождение ребенка;

-заболевание сотрудника;

-юбилейная дата (с 50 лет и в дальнейшем через каждые 5 лет);

-иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.1.2

-материальная помощь положенная работникам техникума 1 (один) раз в год в размере одного оклада;

2.2. Размер материальной помощи по п. 2.1.1. выплачивается 1 (один) раз в год, и не может превышать размера 1 (одного) должностного оклада работника которому выплачивается материальная помощь, в иных случаях размер материальной помощи определяется директором техникума.

**3. Основания и порядок выплаты материальной помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении иные оправдательные документы с указанием причин для выдачи.

3.2. Материальная помощь положенная работникам техникума 1 (один) раз в год, не предоставленная работнику в течение текущего года выплачивается в конце года пропорционально фактически отработанному времени.

3.3. Работникам техникума, уволившимся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), материальная помощь положенная работникам техникума 1 (один) раз в год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

3.4. Работникам техникума, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь положенная работникам техникума 1 (один) раз в год выплачивается в полном объеме.

3.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь положенная работникам техникума 1 (один) раз в год выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

3.6. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

3.7. Расчет материальной помощи производится пропорционально отработанному времени. Расчет материальной помощи производится в следующем порядке: размер месячного оклада делится на количество календарных дней в году, умножается на количество календарных дней когда физическое лицо являлось работником техникума, в случае прогулов минусуется количество календарных дней прогулов работника техникума.

Расчет материальной помощи производится по следующей формуле: А/В x (D - C)

A - месячный оклад;

В - количество календарных дней в году;

D - количество календарных дней когда физическое лицо являлось работником техникума;

С - количество календарных дней прогулов работника техникума.

3.8. При выплате материальной помощи положенной работникам техникума 1 (один) раз в год, в случае перевода работника техникума в течении года с одной должности на другую (с изменением оклада), расчет материальной помощи производится по каждой должности пропорционально отработанному времени.

**4. Заключительные Положения.**

4.1. Материальная помощь работникам техникума выплачивается в пределах фонда оплаты труда от средств приносящей доход деятельности (внебюджет техникума).

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников организации.

**Приложение № 10**

к положению об оплате труда

 работников краевого государственного бюджетного профессионального

 образованного учреждения «Чегдомынский

горно-технологический техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях присвоения классности, условиях выплаты ежемесячной

надбавки за классность водителю автодорожного транспортного средства краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«Чегдомынский горно-технологический техникум».

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия присвоения классности, а также условия выплаты ежемесячной надбавки за классность водителю автодорожного транспортного средства краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум» (далее - водитель автомобиля).

2. Классность указывает на уровень профессионального мастерства водителей автомобиля, зависит от сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работы.

3. Классность водителей имеет три ступени:

1. водитель автомобиля 1 класса;
2. водитель автомобиля 2 класса;
3. водитель автомобиля 3 класса.

**2. Порядок присвоения классности водителям автомобиля**

1. Классность водителю автомобиля присваивается решением работодателя по представлению квалификационной комиссии. Состав квалификационной комиссии назначается приказам директора техникума.

2. Основной формой работы квалификационной комиссии является заседание. Заседание квалификационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

3. Ходатайство о присвоении классности водителю автомобиля в квалификационную комиссию подает непосредственный руководитель, в котором указываются общие сведения о водителе автомобиля, дата приема в краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум», сведения об уровне его образования, прохождении подготовки по программам повышения квалификации, общий стаж работы в качестве водителя автомобиля, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), иные сведения, характеризующие профессиональное мастерство водителя автомобиля.

4. Заседание квалификационной комиссии по рассмотрению ходатайства о присвоении классности водителю автомобиля проводится по решению председателя квалификационной комиссии не позднее чем через **три месяца** после поступления ходатайства. О дате, времени и месте проведения заседания квалификационной комиссии информируются работодатель, водитель автомобиля, в отношении которого поступило ходатайство, и непосредственный руководитель не менее чем за месяц до проведения заседания.

5. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, проверяет теоретические знания в соответствии с квалификационными характеристиками и практические навыки водителя автомобиля. Перечень вопросов для определения уровня теоретической подготовки водителя автомобиля (включая знание Правил дорожного движения и технической эксплуатации автомобиля, устройства и методов технического обслуживания автомобилей) определяется квалификационной комиссией и утверждается председателем комиссии.

6. В случае неявки водителя автомобиля на заседание квалификационной комиссии по причине, которая не является уважительной, квалификационная комиссия оставляет поступившее ходатайство без рассмотрения, о чем выносится соответствующее решение. В случае неявки водителя автомобиля на заседание квалификационной комиссии по уважительной причине по просьбе работника или его непосредственного руководителя квалификационная комиссия принимает решение о переносе срока заседания комиссии по рассмотрению поступившего ходатайства. Новая дата, время и место проведения заседания квалификационной комиссии устанавливаются председателем комиссии с учетом характера обстоятельств, послуживших причиной неявки, и обеспечения объективного рассмотрения вопроса.

7. По результатам рассмотрения квалификационной комиссией представленного ходатайства, проверки теоретических знаний и практических навыков комиссия выносит одно из следующих решений:

1. водитель автомобиля обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1 или 2 класса, квалификационная комиссия рекомендует установить 1 или 2 класс;
2. водитель автомобиля не обладает теоретическими знаниями и (или) практическими навыками и (или) не соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1 или 2 класса, квалификационная комиссия отказывает в рекомендации об установлении 1 или 2 класса.

8. Решение квалификационной комиссии принимается в отсутствие водителя автомобиля, в отношении которого рассматривается ходатайство, простым большинством голосов от числа ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляется протоколом. При равенстве голосов членов квалификационной комиссии решающим является голос ее председателя. Решение квалификационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, секретарем комиссии, членами комиссии.

9. Протокол заседания квалификационной комиссией представляется работодателю не позднее чем через семь рабочих дней после его проведения.

10. В течение месяца после вынесения квалификационной комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя автомобиля классу квалификации по его результатам работодатель издает приказ (распоряжение) о присвоении водителю автомобиля рекомендованного класса.

**3. Условия присвоения классности**

1. Водителю автомобиля может быть присвоена следующая классность:

1) водитель автомобиля 1 класса – при условии если водитель, имеет водительское удостоверение на управление ТС «В» «С», «D», «Е» категорий, а также, как минимум, беспрерывный двухлетний стаж работы водителя 2 класса в техникуме;

2) водитель автомобиля 2 класса – при условии если водитель, имеет водительское удостоверение на управление ТС «В» «С», «D», «Е» категорий, а так же, как минимум беспрерывный трехлетний водительский стаж работы в техникуме.

3) водитель автомобиля 3 класса – при условии если водитель, имеет водительское удостоверения на управление ТС как минимум «В» и «С» категорий, начинающий свой трудовой стаж.

2. Водителем так же должны соблюдаться правила внутреннего трудового распорядка, правила дорожного движения, правила технической эксплуатации автомобиля и охраны труда.

**4. Порядок и условия снижения классности**

1. Классность может быть снижена водителю автомобиля, имеющему классность «водитель автомобиля 1 класса», либо классность может быть снята водителю автомобиля, имеющему классность «водитель автомобиля 2 класса», при невыполнении требований, предусмотренных соответствующей квалификационной характеристикой, а также установленных требований к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы.

2. Вопрос о снижении классности водителя автомобиля рассматривается квалификационной комиссией на основании ходатайства непосредственного руководителя водителя автомобиля. К ходатайству прилагаются:

1. копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
2. копии документов о нарушении правил технической эксплуатации автомобиля, правил охраны труда и иных регламентирующих актов в области дорожного движения и безопасности работы водителя автомобиля;
3. копии документов о нарушении Правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительского удостоверения.

3. Рассмотрение материалов по снижению (снятию) водителю автомобиля классности проводится не позднее чем через две недели после дня подачи ходатайства непосредственного руководителя водителя автомобиля. О дате, времени и месте заседания квалификационной комиссии, а также с ходатайством водитель автомобиля должен быть ознакомлен не менее чем за неделю до заседания квалификационной комиссии.

4. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает пояснения водителя автомобиля, в отношении которого поступило ходатайство о снижении (снятии) классности. Неявка водителя автомобиля на заседание квалификационной комиссии не является препятствием к рассмотрению квалификационной комиссией поступившего ходатайства.

5. Квалификационная комиссия принимает одно из следующих решений:

1. требования квалификационной характеристики и (или) установленные требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы не выполняются, рекомендовать снизить (или снять) классность;
2. требования квалификационной характеристики и (или) установленные требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы выполняются, ходатайство о снижении (или снятии) классности оставить без удовлетворения.

6. Решение квалификационной комиссии оформляется протоколом. Протокол заседания квалификационной комиссией представляется работодателю не позднее чем через три рабочих дня после ее проведения.

7. На основании протокола квалификационной комиссии работодатель издает приказ (распоряжение) о снижении (снятии) водителю автомобиля классности.

8. Водитель автомобиля, которому была снижена (снята) классность, имеет право на ее восстановление не ранее чем через шесть месяцев после издания работодателем приказа (распоряжения) о снижении (снятии) водителю автомобиля классности.

**5. Условия выплаты ежемесячной надбавки за классность**

1. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается со дня присвоения водителю автомобиля соответствующей классности.

2. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается на период действия соответствующей классности (до присвоения более высокого класса, снижения или снятия установленной классности).

3. Надбавка за классность утверждается приказом директора техникума в виде фиксированного коэффициента. В основном, для специалистов управления транспортных средств 2 класса размер надбавки за классность составляет 10%, а 1 класса 25 % от тарифной ставки за фактически отработанное водителем время на рейсе. Цифры примерные, могут быть изменены по решению директора техникума.

3. Ежемесячная надбавка за классность исчисляется пропорционально отработанному в месяце времени, включается в расчет среднего заработка в установленном порядке.

