

РАССМОТРЕНО
общим собранием работников
ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-
технологический
техникум им. Е. И. Лебедева»

протокол от 10 января 2018г № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГАПОУ ЛО «Тихвинский
промышленно-технологический
техникум им. Е. И. Лебедева»

от 01 февраля 2018 г. № 27



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании труда работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский
промышленно- технологический техникум им. Е.И.Лебедева»
(новая редакция)

Г.Тихвин
2018 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании труда работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский
промышленно- технологический техникум им. Е.И.Лебедева»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании»
- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 196-ФЗ)
- Областной закон от 08 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казённых учреждений Ленинградской области»
- Постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»
- Методические рекомендации Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по разработке и утверждению положений об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений

1.2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам техникума.

1.3. Выплаты производятся в целях эффективного и добросовестного выполнения должностных обязанностей работниками, усиления их ответственности за порученную работу, творческой активности, повышения качества образовательного процесса и усиления материальной заинтересованности работников техникума.

1.4. Данное положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников техникума с 01 января 2018 года и до внесения в него изменений, далее вступает в действие новое положение с поправками.

1.5. Назначение доплат и надбавок назначается работникам, которые соответствуют определенным критериям.

1.6. Конкретные размеры надбавок работникам техникума устанавливаются один раз в полугодие (год, квартал) по итогам работы за предыдущее периоды распоряжением директора техникума, не позднее 10 числа последнего месяца, либо ежемесячно по необходимости.

1.7. Надбавки могут быть изменены по решению Совета Руководства в течение учебного года.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирующих выплат техникума, а также за счет средств, полученных в результате экономии фонда заработной платы, и за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.9. Техникум в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а так же размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.10. Объем средств на оплату труда формируется на календарный год, исходя из объемов ассигнований выделенных из областного бюджета. Стимулирующая часть должна составлять не менее 30% ФОТ.

1.11. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам техникума, на основе подведения итогов, оценки эффективности,

результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора техникума создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников. Состав работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается распоряжением директора (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Порядок расчета эффективности закреплен в Положении о показателях деятельности педагогических работников и работников администрации техникума.

2. Порядок и условия определения оплаты труда работников.

2.1. Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками, связанных с обеспечением установления и осуществления выплат за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, и трудовыми договорами.

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад, норма часов для педагогических работников);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Формирование штатного состава и численности и его изменениями утверждается директором учреждения. На педагогических работников составляются тарификационные списки. Штатное расписание утверждается по состоянию на 01 января, а тарификационные списки на 01 сентября календарного года. Внесение изменений в штатное расписание производится по мере необходимости на основании распоряжения директора техникума.

Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантирования выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников определяются исходя из расчетной величины, которая устанавливается областным законом по Ленинградской области и межуровневых коэффициентов по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Размеры межуровневых коэффициентов по должностям определены Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённым постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.12 № 173.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы отражается в трудовом договоре. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а так же прочие выплаты определяются распоряжением директора техникума. По состоянию на начало учебного года (на 01 сентября) размеры педагогической нагрузки, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характеров оформляются дополнительным соглашением с работником. Изменение объема педагогической нагрузки, размеров выплат и доплат различного характера в течении учебного года оформляется распоряжением директора с ознакомлением работника под роспись.

2.3. Размер доплат и надбавок к должностным окладам работников ГАПОУ ЛО «ТПТТ им. Е.И.Лебедева» определяется советом руководства.

2.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя их тарифицируемым объемом педагогической нагрузки. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты (Раздел С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки согласно системным показателям.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателям техникума определяется путем умножения часовой ставки (оклад / 72 часа + на % квалификации, при ее наличии) преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течении всего учебного года, а так же за период каникул не совпадающие с ежегодным отпуском

Педагогические работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников культуры» зарегистрировано в Минюсте России от 07.08.2003г. №4963). В исключительных случаях, когда по дисциплине остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор может установить таким работникам нагрузку и выше указанных норм.

Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев до конца учебного года, и делением полученного произведения на количества месяцев. Заработная плата за не полный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам согласно справки о прочитанных часах.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года. За не выполненные часы по причинам, не зависящим от администрации, производится уменьшение начисленной заработной платы по стоимости часа, соответствующей установленному уровню ПКГ.

Часы преподавательской работы во время болезни и других видов пропусков администрация техникума может заменить другим преподавателем по данной учебной дисциплине, а так же оставляет за собой право замены видов педагогической работы в пределах установленной нагрузки.

2.5. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам. При применении персональных повышающих коэффициентов новый оклад не образуется и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника.

2.6. При недостатке соответствующих бюджетных или внебюджетных средств директор техникума вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы директор техникума несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3. Продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю устанавливается:

- социальным педагогам;
- мастерам производственного обучения;

- методистам;
- педагог-психолог;
- руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы по подготовке специалистов среднего звена и по подготовке квалифицированных рабочих, служащих;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

720 часов в год – остальным преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы по подготовке специалистов среднего звена и по подготовке квалифицированных рабочих, служащих.

Всем остальным сотрудникам продолжительность рабочего времени работников устанавливается исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели.

- **Дежурные по общежитию** работают в режиме гибкого рабочего времени. Учёт рабочего времени суммированный; по отдельному графику. Учётным периодом является ежемесячно.

4. Порядок назначения должностных окладов руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее СДО).

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения:

- социальный педагог;
- методист
- мастер производственного обучения;
- преподаватель;
- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,
- воспитатель
- педагог-психолог.

Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала техникума одновременно производится перерасчет должностного оклада директора, при согласовании с Учредителем и получением дополнительного соглашения к трудовому договору директора.

Масштаб управления зависит от объёмных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда, которая ежегодно устанавливается распоряжением Учредителя

Материальное стимулирование директора техникума, подведомственного Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области осуществляется в форме персональных надбавок или премий.

Выплата персональных надбавок, премий и материальной помощи директору техникума устанавливается на основании распоряжения Председателя Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, профессиональными праздниками.

Выплата персональных надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру назначает директор распоряжением техникума на основании Распоряжения

Председателя Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области о назначении персональной надбавки директору.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются в размере 90 процентов, должностного оклада директора техникума, главного бухгалтера - 80 процентов должностного оклада директора техникума. На основании распоряжения директора устанавливаются персональные надбавки и иные стимулирующие выплаты заместителям и главному бухгалтеру, а так же прочие выплаты, согласно перечня критериев оценки эффективности работы техникума.

Размер зарплаты руководителя, его заместителей и главного бухгалтера не должен превышать предельный уровень соотношения их среднемесячной зарплаты и среднемесячной зарплаты сотрудников. Предельный уровень зарплаты определяет учредитель своим правовым актом. Соотношение среднемесячной зарплаты руководящих работников и сотрудников учреждения рассчитывается на один календарный год.

5. Порядок установления компенсационных выплат.

Компенсационные выплаты устанавливаются распоряжением, локальным нормативным актом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников. Виды и перечень компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173.

1. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в том числе доплата за уборку служебных помещений, уборки туалетов в размере устанавливается - 10 % должностного оклада.

За работу в выходные дни и сверхурочные часы оплачивается по часовой тарифной ставке. Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле:

Среднемесячное количество рабочих часов = годовое количество рабочих часов по календарю : 12

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни сверх нормы рабочего времени не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

3. Выполнение функций классного руководителя оплачивается в размере 1000 рублей преподавателям и мастерам производственного обучения, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретной группе. Компенсационная выплата в части классного руководителя устанавливается, в том числе: по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих - 25 человек и по программе подготовки специалистов среднего звена – 25 человек. Если списочная наполняемость группы ниже нормативной, доплата

уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

При выходе групп 4 курса на преддипломную практику при наличии мастера на группу доплата за классное руководство не оплачивается.

4. За проверку письменных работ обучающихся:

- по русскому языку и литературе – 20 процентов должностного оклада;

- работ по математике – 15 процентов должностного оклада;

- по иностранному языку и черчению – 10 процентов должностного оклада.

Доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы от объема нагрузки по проверке письменных работ.

5. Оплата за руководство предметной, цикловой комиссией устанавливается в размере – 10 процентов должностного оклада

6. Мастерам производственного обучения за период отсутствия основного работника во время его замещения производится доплата:

- по группе в период практических занятий в размере - 50 процентов должностного оклада,

- при нахождении обучающихся на теоретических занятиях в размере - 30 процентов должностного оклада.

7. За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета устанавливается доплата – 10 процентов должностного оклада.

8. По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест распоряжением по техникуму утверждается перечень профессий и должностей работников техникума, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам за месяц, квартал, полугодие/семестр, год. Выплаты могут носить разовый и периодический характер и регулируются распоряжением директора.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы для педагогических работников) так и в фиксированных размерах.

При отсутствии средств, стимулирующие выплаты не производятся.

Работникам техникума стимулирующие выплаты устанавливаются с учётом следующего перечня:

1. За высокую результативность и качество работы, напряжённость и интенсивность труда, в том числе педагогическим работникам:

- за заведование кабинетом, лабораторией, мастерской – до 10% должностного оклада;

- за мастерскую или лабораторию, входящую в состав СЦК по отдельной компетенции- до 20% должностного оклада;

- за мастерскую или лабораторию, аккредитованной компетенции в составе СЦК – до 30% должностного оклада.

2. За стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли). Приложение № 2 к настоящему Положению;

3. Премияльные выплаты по итогам работы;

4. Персональные надбавки;

5. Материальная помощь;

6. Разовые премии.

Размеры и условия для выплат стимулирующего характера регулируются и устанавливаются распоряжением руководителя техникума и максимальным размером не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда.

- **Работникам, имеющим почётные звания** устанавливается персональная надбавка к должностному окладу(ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим положением в размерах:

почётное звание «Народный» - 30 процентов;

почётное звание «Заслуженный» - 20 процентов;

звание «Почётный учитель» - 20 процентов;

звание «Почётный учитель Ленинградской области» - 20 процентов;

звание «Почётный работник профессионального образования» - 10 процентов;

При наличии у работника нескольких почётных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

- **Работникам, награждённым Почётной Грамотой Губернатора Ленинградской области** выплачивается единовременное вознаграждение в размере 3000 рублей

- **Педагогическим работникам за квалификационную категорию** в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов от должностного оклада;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов от должностного оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов от должностного оклада.

Персональная надбавка за квалификационную категорию устанавливается по должности и пропорционально педагогической нагрузке, по которой им присвоена квалификационная категория. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено аттестационным листом.

6.2. Стимулирующие выплаты и размеры устанавливаются по результатам выполнения показателей эффективности, согласно критериям эффективности труда. Устанавливаются распоряжением руководителя техникума и максимальным размером не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально наличию ассигнований на эти выплаты. Выплаты осуществляются по бальной(процентной) системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов, согласно приложения к настоящему положению это 100% установленные по каждому подразделению. При изменении целей и задач критериев и показатели оценки могут быть изменены и дополнены путем внесения изменений в настоящее Положение.

Установление стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников техникума. Руководители структурных подразделений техникума самостоятельно, один раз за определенный отчетный период, заполняют показатели результатов своей деятельности и передают в комиссию для согласования. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования суммируются и представляются на рассмотрение Советом руководства техникума один раз в квартал. Расчет выплат производится путем подсчета баллов (процентов) за отчетный период по каждому работнику техникума. Размер выплат получается путем умножения суммы баллов на показатель (денежный вес).

При отсутствии или не предоставленные в срок оценочные листы с показателями результатов, выплаты не начисляются.

6.3. Премии начисляются пропорционально отработанному времени в премируемый период, согласно показателей эффективности труда работников установленных в положении об эффективности. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а так же за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- невыполнение расчетных экономических показателей;

- нарушение техники безопасности, охраны труда и Устава учреждения;

-выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работы, отсутствие нормативных документов по основному виду деятельности;

-неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации.

6.4. Единовременная премия в размере до 100% должностного оклада назначается за особые заслуги, в том числе:

- в деле повышения качества подготовки, трудоустройства выпускников;
- развития учебно-материальной базы через развитие социального партнерства;
- за качественную организацию и проведение мероприятий федерального и регионального значения, по результатам участия в федеральных, областных, региональных и международных смотрах-конкурсах, различных олимпиадах и чемпионатах, в том числе в Worldskills и подготовки к ним в следующих размерах:

1. За участие в региональных чемпионатах Worldskills и конкурсах: 1 место - 90%, 2 место - 70%, 3 место - 60%;

2. За прохождение отборочного тура национального чемпионата России – 100%;

3. За участие в областных конкурсах профессионального мастерства: 1 место - 80%, 2 место - 70%, 3 место - 60%;

4. За участие в конкурсах профессионального мастерства для обучающихся из числа лиц с ОБЗ "Абилимпикс": 1 место - 80%, 2 место - 70%, 3 место - 60%.

За участие в корпоративном Чемпионате премирование производится организаторами мероприятия.

6.5. Премия за работу с сайтом техникума устанавливается советом руководства и назначается по распоряжению директора.

6.6. Специалистам, вновь принятым на работу, после прохождения испытательного срока, по ходатайству руководителей подразделений за интенсивность и качество выполняемых обязанностей, может быть установлена доплата в размере 1000 руб. до назначения стажевых надбавок.

Так же Премия может оказываться в связи с юбилейной датой – 50 лет, при достижении пенсионного возраста, а так же к праздничным датам. Единовременная премия может выплачиваться в течение года неоднократно в пределах фонда оплаты труда.

Размер Премииальных выплат устанавливается как фиксированной суммой, так и в процентном отношении к окладу и максимальным значением не ограничиваются.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимает директор техникума на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь имеет вид выплаты единовременного характера предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях так же по заявлению работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

Директору техникума материальная помощь оказывается согласно распоряжения учредителя.

Работникам техникума материальная помощь может оказываться в размере до 100% должностного оклада в следующих случаях: при стихийных бедствиях, несчастных случаях, в целях социальной поддержки на лечение, семье умершего работника или пенсионера, а также смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) на основании копии свидетельства о смерти.

Единовременная материальная помощь может выплачиваться в течение года неоднократно.

7. Выплата заработной платы и удержания

- 7.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Выплачивается путём перечисления на банковские карты, а при их отсутствии наличными в кассе учреждения.
- 7.2 Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 23-го числа месяца (за первую половину текущего месяца) и 8-го числа следующего за расчетным (за вторую половину).
- При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне указанных дней.
- 7.3 Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 7.4 Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающихся работнику (ст. 138 ТК РФ)

Главный бухгалтер

Н.А.Мельник

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ЛО
ТПТТ им. Е.И.Лебедева
_____ Р.А. Морозова

«_____» _____

Состав комиссии

по определению доплат и надбавок работникам ГАПОУ ЛО «Тихвинский
промышленно-технологический техникум им. Е.И.Лебедева»

- Зам.директора по УПР;
- Зам.директора по УР;
- Зам.директора по ВР;
- Зам.директора по АХР;
- Главный бухгалтер;
- Механик;
- Отдел кадров.

Исп. гл. бухгалтер – Мельник Н.А.

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ЛО
ТПТТ им. Е.И.Лебедева
_____ Р.А. Морозова

« _____ » _____

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается:

Работникам техникума за продолжительность непрерывной работы в зависимости от стажа работы в учреждении (отрасли) в % отношении от должностного оклада по основному месту работы. Педагогическим работникам в % отношении пропорционально объема педагогической нагрузки установленной на учебный год, но не выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

В следующих размерах:

От 1 года до 5 лет – 10 %;

От 5 лет до 10 лет – 15 %;

От 10 лет до 15 лет – 20 %;

Свыше 15 лет – 25% .

Основным документом, подтверждающим стаж работы является трудовая книжка установленного образца. В стаж непрерывной работы засчитывается время работы по основному месту работы.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, сохраняется при поступлении на работу в это же учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения по собственному желанию. Для вновь принятых сотрудников условием для назначения надбавки за непрерывный стаж в техникуме(отрасли) является - не менее 1 года.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, сохраняется при смене организационно-правовой формы и формы собственности.

Исп. гл. бухгалтер – Мельник Н.А.