МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«МУРМАНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГАПОУ МО «МИК»)

ПРИКАЗ

18.12.2019 г. № 1840

О внесении изменений в приказ № 1432 от 17.10.2019г.
«О введении в действие локального акта ГАПОУ МО «МИК»

В соответствии с решением Совета ГАПОУ МО «МИК» от 18.12.2019 протокол № 6 от 18.12.2019г.,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Исключить из общей редакции приказа пункт 2 приказа № 1432 от 17.10.2019г. «О введении в действие локального акта ГАПОУ МО «МИК»;
2. Ввести в действие с 18.12.2019 г. изменения, внесенные в п.6.1 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ МО «МИК», включить в Приложение 3 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ МО «МИК» п.2.5 «За стаж непрерывной работы, выслугу лет», включить п.6.5. «Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в ГАПОУ МО «МИК» приказом директора определяется исчисление стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с настоящим положением»;
3. Руководителям подразделений ознакомить сотрудников колледжа с данным приказом, Положением «Об оплате труда работников ГАПОУ МО «МИК»» под роспись (Приложение 1);
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГАПОУ МО «МИК» Г.С.Шатило

Рассылка:1 экз. – дело, 1 экз. – Совет, 1 экз. – бухг., по 1 экз. – руководителям подразделений, 1 экз.-кадры
Исполнил: Дмитриева Е.В. 47-40-86

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «МУРМАНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГАПОУ МО «МИК»)

Председатель Совета
ГАПОУ МО «МИК»
_____Е.В. Дмитриева
Протокол Совета ГАПОУ МО «МИК»
№ ___6___ от «_18_» __12___ 2019 г.

Директор ГАПОУ МО «МИК»
_____Г.С.Шатило
Приказ № 1840
«_18_» __12___2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ» ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «МУРМАНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский индустриальный колледж» (далее - ГАПОУ МО «МИК») согласовано с представительным органом работников колледжа - Советом колледжа, утверждено директором ГАПОУ МО «МИК» и является приложением к Коллективному договору ГАПОУ МО «МИК».

1.2. В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

1.4. Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены директором ГАПОУ МО «МИК» по согласованию с Советом колледжа или с общим собранием работников и представителей студентов (обучающихся) ГАПОУ МО «МИК».

1.5. Система оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в ГАПОУ МО «МИК» системы оплаты труда в соответствии коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности ГАПОУ МО «МИК»;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ГАПОУ МО «МИК» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение систем оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждений на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа), региональных планов мероприятий («дорожных карт»);

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и ГАПОУ МО «МИК» в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения ГАПОУ МО «МИК», рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения представительного органа ГАПОУ МО «МИК»;

к) порядка аттестации работников ГАПОУ МО «МИК», устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа ГАПОУ МО «МИК» и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных, либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.6. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ГАПОУ МО «МИК», независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» формируется на календарный год раздельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке ГАПОУ МО «МИК» и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда ГАПОУ МО «МИК» предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ=ФОТб+ФОТк+ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК».

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников ГАПОУ МО «МИК».

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются директором ГАПОУ МО

«МИК» в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в настоящем Положении, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, и других локальных нормативных актах ГАПОУ МО «МИК».

Устанавливаются следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30 %

Единое штатное расписание ГАПОУ МО «МИК» формируется директором ГАПОУ МО «МИК» в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения ГАПОУ МО «МИК».

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных ГАПОУ МО «МИК».

2.3. Формирование фонда оплаты труда ГАПОУ МО «МИК» осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фондов оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» устанавливается следующее соотношение:

ФОТст = 30 % ФОТ.

2.4. Формирование фонда оплаты труда ГАПОУ МО «МИК» за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчетов нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.5. При формировании фондов оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГАПОУ МО «МИК» не более 40%.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника ГАПОУ МО «МИК» состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются директором на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников ГАПОУ МО «МИК» размеры окладов устанавливаются на основе минимальных базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению).

3.5. Положением по оплате труда работников ГАПОУ МО «МИК» устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных базовых размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором ГАПОУ МО «МИК» самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте ГАПОУ МО «МИК».

3.7. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам ГАПОУ МО «МИК» могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициенты за специфику работы и особенности труда, перечисленные в пункте 3.1.2 Приложения № 1 к Закону Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области»;

-коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Следует учитывать, что Перечень должностей специалистов, работающих в ГАПОУ МО «МИК», имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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»
Директор ГАПОУ МО «МИК» самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.3. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются директором ГАПОУ МО «МИК» и закрепляются в настоящем Положении.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы ГАПОУ МО «МИК»;
- многосменный режим работы;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты; проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.3. Директор ГАПОУ МО «МИК» обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В ГАПОУ МО «МИК» устанавливается настоящим Положением перечень видов выплат стимулирующего характера в т.ч.:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию, классность);
- за ученую степень, ученое звание;
- за стаж непрерывной работы;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.),
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.)
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за библиотечный стаж работы;
- педагогу - молодому специалисту;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- единовременные премии.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ГАПОУ МО «МИК» самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми ГАПОУ МО «МИК».

Перечень стимулирующих выплат, установленных ГАПОУ МО «МИК», должен отвечать целям и задачам, определенным уставом ГАПОУ МО «МИК», а также показателям эффективности деятельности ГАПОУ МО «МИК», утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников ГАПОУ МО «МИК» для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5. Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в

ГАПОУ МО «МИК» приказом директора определяется исчисление стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с настоящим положением.

6.6. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по ГАПОУ МО «МИК».

6.7. Примерный перечень нарушений, за которые премия не начисляется:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и охраны труда;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

При наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 70% от размера премии, начисленной ему в зависимости от трудового вклада.

6.8. Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено нарушение в работе.

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам.

6.10. При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

6.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ГАПОУ МО «МИК» в пределах бюджетных средств на оплату труда работников ГАПОУ МО «МИК», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ГАПОУ МО «МИК» на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных директору;
- руководителей структурных подразделений ГАПОУ МО «МИК», главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ГАПОУ МО «МИК» - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор ГАПОУ МО «МИК» вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.12. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится директором ГАПОУ МО «МИК» с учетом мнения представительного органа работников ГАПОУ МО «МИК».

6.13. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» без ограничения их максимальными размерами.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

7.1. Уровень оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективном договоре и локальных нормативных актах ГАПОУ МО «МИК».

7.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Условия оплаты труда руководителя ГАПОУ МО «МИК», его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата директора ГАПОУ МО «МИК», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад директора ГАПОУ МО «МИК» определяется в соответствии с «Порядком определения должностного оклада руководителей учреждений», утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты труда директора ГАПОУ МО «МИК» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора ГАПОУ МО «МИК», заместителей директора и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5. Директору ГАПОУ МО «МИК» устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании «Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ГАПОУ МО «МИК» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ГАПОУ МО «МИК».

8.7. Предельный уровень соотношения заработной платы директора ГАПОУ МО «МИК»

определяется через соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников ГАПОУ МО «МИК» и устанавливается в кратности не более 8.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель ГАПОУ МО «МИК» самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание ГАПОУ МО «МИК» в пределах фонда оплаты труда работников ГАПОУ МО «МИК» с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Численный состав работников ГАПОУ МО «МИК» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством образования и науки Мурманской области.

9.3. Штатное расписание ГАПОУ МО «МИК» включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих.

9.4. При формировании штатного расписания ГАПОУ МО «МИК» рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников ГАПОУ МО «МИК».

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению в ГАПОУ МО «МИК», а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности).

К основному персоналу ГАПОУ МО «МИК» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ГАПОУ МО «МИК».

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания ГАПОУ МО «МИК» услуг населению в ГАПОУ МО «МИК», включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, дежурные, гардеробщики и т.п.), включая водителей и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением колледжа по оказанию услуг населению в ГАПОУ МО «МИК», а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ГАПОУ МО «МИК».

К административно-управленческому персоналу относятся: директор ГАПОУ МО «МИК», его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 1

Размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

№ п/п	Категория должностей	Категория	Минимальный базовый оклад, руб.	Повыш. коэффиц.*	Должностной оклад с учетом повыш. коэф., руб.
1.	2.	3.	4.	5.	6.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений					
2 квалификационный уровень					
1.	Заведующий отделением	-	9 192,00	-	9 192,00
3 квалификационный уровень					
1.	Начальник отдела	-	9 192,00	-	9 192,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
2 квалификационный уровень					
1.	Педагог дополнительного образования	без категории	7 776,00	-	7 776,00
2.	Педагог дополнительного образования	первая категория	7 776,00	1,10	8 554,00
3.	Педагог дополнительного образования	высшая категория	7 776,00	1,15	8 942,00
4.	Социальный педагог	без категории	7 776,00	-	7 776,00
5.	Социальный педагог	первая категория	7 776,00	1,10	8 554,00
6.	Социальный педагог	высшая категория	7 776,00	1,15	8 942,00
7.	Педагог-организатор	без категории	7 776,00	-	7 776,00
8.	Педагог-организатор	первая категория	7 776,00	1,10	8 554,00
9.	Педагог-организатор	высшая категория	7 776,00	1,15	8 942,00
3 квалификационный уровень					
1.	Педагог - психолог	без категории	7 883,00	-	7 883,00
2.	Педагог - психолог	первая категория	7 883,00	1,10	8 671,00

3.	Педагог - психолог	высшая категория	7 883,00	1,15	9 065,00
4.	Мастер производственного обучения	без категории	7 883,00	-	7 883,00
5.	Мастер производственного обучения	первая категория	7 883,00	1,10	8 671,00
6.	Мастер производственного обучения	высшая категория	7 883,00	1,15	9 065,00
7.	Методист	без категории	7 883,00	-	7 883,00
8.	Воспитатель	без категории	7 883,00	-	7 883,00
9.	Воспитатель	первая категории	7 883,00	1,10	8 671,00
10.	Воспитатель	высшая категория	7 883,00	1,15	9 065,00
4 квалификационный уровень					
1.	Преподаватель - организатор ОБЖ и допризывной подготовки	без категории	8 306,00	-	8 306,00
2.	Преподаватель - организатор ОБЖ и допризывной подготовки	первая категория	8 306,00	1,10	9 137,00
3.	Преподаватель - организатор ОБЖ и допризывной подготовки	высшая категория	8 306,00	1,15	9 552,00
4.	Преподаватель	без категории	8 306,00	-	8 306,00
5.	Преподаватель	первая категория	8 306,00	1,10	9 137,00
6.	Преподаватель	высшая категория	8 306,00	1,15	9 552,00
7.	Старший методист	без категории	8 306,00	-	8 306,00
8.	Руководитель физвоспитания	без категории	8 306,00	-	8 306,00
9.	Руководитель физвоспитания	первая категория	8 306,00	1,10	9 137,00
10.	Руководитель физвоспитания	высшая категория	8 306,00	1,15	9 552,00
11.	Старший воспитатель	без категории	8 306,00	-	8 306,00
12.	Старший воспитатель	первая категория	8 306,00	1,10	9 137,00
13.	Старший воспитатель	высшая категория	8 306,00	1,15	9 552,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня					
1 квалификационный уровень					
1.	Секретарь (диспетчер) учебной части		5 130,00	-	5 130,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 1 уровня»					
1 квалификационный уровень					
1.	Дежурный по общежитию		4 274,00	-	4 274,00
2.	Паспортист		3 023,00	-	3 023,00
3.	Комендант		5 433,00	-	5 433,00
4.	Делопроизводитель		5 130,00	-	5 130,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 2 уровня»					
1 квалификационный уровень					
1.	Лаборант		5 130,00	-	5 130,00
2.	Техник		6 189,00	-	6 189,00
3.	Техник по эксплуатации здания		6 189,00	-	6 189,00
2 квалификационный уровень					
1.	Заведующий канцелярией		5 237,00	-	5 237,00
4 квалификационный уровень					
1.	Механик		5 010,00	-	5 010,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 3 уровня»					
1 квалификационный уровень					
1.	Автомеханик		6 189,00	-	6 189,00
2.	Специалист по кадрам		6 189,00	-	6 189,00
3.	Инженер-энергетик		6 189,00	-	6 189,00

4.	Специалист по закупкам		5 475,00	-	5 475,00
3 квалификационный уровень					
1.	Бухгалтер		6 410,00	-	6 410,00
2.	Экономист		6 410,00	-	6 410,00
4 квалификационный уровень					
1.	Ведущий бухгалтер		7 967,00	-	7 967,00
2.	Ведущий экономист		7 967,00	-	7 967,00
5 квалификационный уровень					
1.	Заместитель главного бухгалтера		10 263,00	-	10 263,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»					
1.	Библиотекарь		4 807,00	-	4 807,00
2.	Художник-декоратор		4 807,00	-	4 807,00
Минимальные базовые оклады по общеотраслевым профессиям рабочих					
1.	Гардеробщик		4 058,00	-	4 058,00
2.	Уборщик территорий		4 058,00	-	4 058,00
3.	Сторож		4 058,00	-	4 058,00
4.	Уборщик служебных помещений		4 058,00	-	4 058,00
5.	Водитель автомобиля		5 300,00	-	5 300,00
6.	Монтажник санитарно- техниче-ского оборудования		4 554,00	-	4 554,00
7.	Плотник		4 554,00	-	4 554,00
8.	Слесарь-ремонтник		4 554,00	-	4 554,00
9.	Рабочий по комплексному обслу-живанию и ремонту зданий		5 300,00	-	5 300,00
10.	Маляр		4 554,00	-	4 554,00

11.	Слесарь-сантехник		4 554,00	-	4 554,00

*Примечание: Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным базовым окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с Приложением № 2.

Приложение № 2

Повышающие коэффициенты, устанавливаемые к минимальным базовым (должностным) окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

№ п/п	Наименование коэффициента категория работников	Размер коэффициент	Основание	Порядок назначения
1	2	3	4	5
1. Педагогические работники				
1.1	За первую квалификационную категорию	1,1	Закон Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области»	устанавливается приказом директора колледжа на период действия квалификационной категории
1.2	За высшую квалификационную категорию	1,15		
1.3	За работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей: социальным педагогам, педагогам – психологам, воспитателям	1,2		устанавливается приказом директора колледжа в период работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительн. органа работников
1.4	За работу с обучающимися в специальных (коррекционных) группах: преподавателям (к тарифной ставке, преподаваемой в специальных (коррекционных) группах), мастерам производственного обучения (к минимальному должностному окладу)	1.2		устанавливается приказом директора колледжа в период работы с обучающимися в специальных (коррекционных) группах, по представлению руководителя подразделения
2. Специалисты				
2.1	За работу в сельских населенных	1,25	Закон Мурманской области от	устанавливается приказом

	пунктах или поселках городского типа Мурманской области		27 декабря 2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» Закон Мурманской области от 19 декабря 2014 г. № 1811-01-ЗМО «О сохранении права на меры социальной поддержки отдельных категорий граждан в связи с упразднением поселка городского типа Росляково»	директора колледжа, специалистам перечень которых утвержден Постановлением правительства Мурманской области № 86-ПП от 01 марта 2011 года «О перечне должностей специалистов, работающих в государственных ГАПОУ МО «МИК», имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»

Приложение № 3

Показатели и размер
выплат компенсационного и стимулирующего характера

I. Выплаты компенсационного характера

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

№ п/п	Доплаты и выплаты	Категория работников	Размер	Основание
1.1.	Доплата за работу с тяжелыми условиями труда; Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	Согласно перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	По результатам специальной оценки рабочих мест, на основании приказа директора колледжа - до 12% должностного оклада	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 147;
Выплаты работникам за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:				
1.2.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 1,50	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, 316 2. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера»
1.3.	Процентная выплата к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера	Всем работникам, имеющим непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера	Работникам в возрасте до 30 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная выплата к	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 3. Приказ Министерства Труда РФ от 22.11.1990 №2 4. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО

			заработной плате устанавливается в следующем порядке: 1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания; 2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечение первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной выплаты - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы; 3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечение первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном	

			для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения. Устанавливается приказом директора колледжа.	
		Работникам, получавшим надбавку в размере 80% заработка по состоянию на 01.01.2005 г.	Процентная выплата к заработной плате работникам, работающих в районах Крайнего Севера – 80% заработка.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1
1.4.	За работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154 Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554
1.5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе выходной или нерабочий праздничный день	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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	Трудовой Кодекс РФ, ст.153

			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.	
1.6.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Работникам, привлекаемым к совмещению, расширению зоны обслуживания. Исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом директора колледжа но не более 100 % оклада вакансии или оклада отсутствующего работника.	Трудовой Кодекс РФ, ст.60.2, 151
1.7.	Доплата до минимальной заработной платы, установ-	г) доплата до размера минимальной заработной платы,	Доплата устанавливается приказом директора колледжа в абсолютном выражении.	Ежемесячно.

	ленной в Мурманской области	установленной в Мурманской области работникам, получающим заработную плату менее установленной в Мурманской области Закон Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области»	Размер минимальной заработной платы устанавливается Соглашением между Мурманским областным советом профессиональных союзов, Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области и Правительством Мурманской области	
1.8.	За руководство методическим объединением;	до 20% от должностного оклада устанавливаются приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	Доплата устанавливается приказом директора колледжа	период руководства в течение учебного года
1.9.	За заведование учебно-производственной мастерской (цехом и т.п.) имеющей работающее оборудование, компьютерный класс;	до 20% от должностного оклада устанавливаются приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительн. органа работников	Доплата устанавливается приказом директора колледжа	период руководства в течение учебного года

1.10.	За заведование учебно-производственной мастерской (цехом и т.п.), имеющей демонстрационное оборудование, учебные кабинеты физики, химии;	до 15% от должностного оклада устанавливаются приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников подразделения	Доплата устанавливается приказом директора колледжа	период заведования в течение учебного года
1.11	За заведование учебным кабинетом теоретического обучения;	до 10% от должностного оклада устанавливаются приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	Доплата устанавливается приказом директора колледжа	период заведования в течение учебного года
1.12	За проверку письменных работ:	- по русскому языку, литературе, математике - 15%; - по физике, химии, черчению, инженерной графике - 10 %, - истории, обществознанию - 5%;	Доплата устанавливается от ставки заработной платы по дисциплине приказом директора колледжа	в течение учебного года
1.13	Педагогическим работникам - за классное руководство учебной группой	1 % за каждого обучающегося в закрепленной группе.	Доплата устанавливается приказом директора колледжа	в течение учебного года
II. Выплаты стимулирующего характера				

2.1.	За сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы	1. Педагогическим работникам закрепленным классными руководителями за группами, за сохранность контингента и качество образования обучающихся в группе	до 20 % от должностного оклада устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	по итогам за семестр
		2. За активное участие и высокие результаты работы в многофункциональном центре прикладных квалификаций на базе колледжа	выплаты устанавливаются приказом директора колледжа в % к должностному окладу либо в абсолютном выражении по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	ежемесячно в период участия в течение учебного года
		3. За активное участие и результаты работы в инновационной проектной образовательной деятельности (WorldSkills International, ArcticSkills, Abilimpiks и др.) - до 50%		ежемесячно в период участия в теч. уч. года
		4.За работу по проверке письменных экзаменационных работ педагогическим работникам	до 20% от должностного оклада устанавливается, приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	по завершению проверки в зависимости от количества и качества проверенных работ и проектов
		5. За качественную работу по созданию комплектов учебно-методических материалов, комплектов учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников в соответствии с ФГОС, име-		по результатам завершения работы по созданию УМК, КУПД, УП, ЭУ

		ющих положительные рецензии методического совета колледжа и внешней рецензии		
		6.За работу по созданию и оснащению учебных и учебно-производственных мест в колледже	до 100% от должностного оклада, устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	по результатам работы за месяц в зависимости от качества труда
		7. Педагогическим работникам – за руководство производственной практикой обучающихся – до 40 %; 8. Преподавателям - за качественное преподавание свыше пяти дисциплин - до 5 % за каждую преподаваемую дисциплину, но не более - 25%; 9. Мастерам п/о - за выпуск продукции для нужд колледжа в учебно-производственных мастерских и цехах колледжа - до 100 % 10. Работникам колледжа за выполнение сложных и срочных заданий администрации колледжа - до 100 %	выплаты устанавливаются приказом директора колледжа в % к должностному окладу либо в абсолютном выражении по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	по результатам работы за месяц в зависимости от интенсивности напряженности труда

		11. Работникам колледжа занятым документооборотом, за увеличение объема работ, связанное с большим документооборотом, постоянным изменением и обновлением нормативной базы	до 100% от должностного оклада, устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительн. органа работников	по результатам работы за месяц в зависимости от качества труда
		12. Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»	до 15 % от должностного оклада, устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	по результатам работы за месяц в зависимости от интенсивности напряженности труда
		13. Работникам колледжа за аттестацию обучающихся при оказании платных образовательных услуг 14. За организацию и обеспечение учебного процесса, бухгалтерский учет и обслуживание при оказании платных образовательных услуг	за счет внебюджетных средств в соответствии со сметой расходов устанавливаются приказом директора колледжа в абсолютном выражении с учетом коэффициента, процентной выплаты за стаж работы в районах Крайнего Севера и компенсации за отпуск	при поступлении всей суммы за оказание платных образовательных услуг на расчетный счет ГАПОУ МО «МИК»

2.2	За квалификацию (высокую квалификацию, классность)	1.Работникам колледжа, персональная выплата с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 100% от должностного оклада устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	ежемесячно
2.3	За учёную степень, ученое звание	Кандидат наук Доктор наук	3000 руб.00 коп. 7000 руб.00 коп. выплаты устанавливается приказом директора колледжа в абсолютном выражении, коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются	ежемесячно в течение всего периода работы в колледже. По заявлению работника и наличии подтвержд. документов
2.4.	За ведомственные награды	Почётный работник начального, среднего или высшего профессионального образования РФ; Значок «Отличник профессионально–технического образования РСФСР»; Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования РФ»; Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального	Надбавка устанавливается приказом директора колледжа в размере 500 руб. 00 коп. На надбавку начисляются районный коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера. Надбавка назначается по одной из имеющихся наград.	ежемесячно в течение всего периода работы в колледже. По заявлению работника, и наличии подтвержд. документов

		образования РФ»; Нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования РФ»; Нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования РФ»; Нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта РФ»; Нагрудный знак «Отличник качества»		
2.5.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	Педагогическим работникам в зависимости от педагогического стажа, остальным работникам за непрерывный стаж работы в колледже: от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; от 15 до 20 лет; при стаже свыше 20 лет;	выплата устанавливается в % отношении к должностному окладу приказом директора колледжа по представлению специалиста по кадрам 5% 10% 15% 20%	ежемесячно в течение всего периода работы в колледже
2.6.	За государственные награды (Заслуженный учитель РФ, Заслуженный мастер производственного обучения РФ)	Заслуженный учитель РФ, Заслуженный мастер производственного обучения РФ	Надбавка устанавливается приказом директора колледжа в размере 10000 руб. 00 коп., включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера	По заявлению работника, и наличии подтвержд. документов

2.7.	За знание и применение в работе иностранных языков	Педагогическим работникам в зависимости от эффективности применения иностранного языка в образовательном процессе, положительном эффекте для образовательной организации	до 50% от должностного оклада устанавливается приказом директора колледжа, по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	ежемесячно
2.8.	За библиотечный стаж работы	Библиотечным работникам Закон Мурманской области «О библиотечном деле в Мурманской области» от 21.11.1997 г. № 83-01-ЗМО от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 до 25 лет свыше 25 лет	выплата устанавливается в % отношении к должностному окладу приказом директора колледжа по представлению специалиста по кадрам 20% 25% 30% 35% 40%	ежемесячно в течение всего периода работы в колледже
3.	Премии	1. Работникам колледжа за основные результаты работы (месяц, квартал, год)	премия устанавливается в % отношении к должностному окладу, либо в абсолютном выражении приказом директора колледжа по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительн. органа работников. Премия, установленная в абсолютном выражении, выплачивается без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера	по результатам работы за месяц, квартал, год

		2. Педагогическим работникам осуществляющим руководство практикой группы, за выпуск обучающихся, если не менее 100% от общего числа выпускников, получили установленные или повышенные разряды по результатам государственной итоговой аттестации.	премия устанавливается в % отношении к должностному окладу. либо в абсолютном выражении приказом директора колледжа по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников	один раз при выпуске группы из колледжа
		3. Работникам колледжа, при награждении грамотами и наградами: Правительства РФ, Мурманской области, Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Мурманской области, другими наградами	премия устанавливается в соответствии с Положениями о грамотах и наградах в абсолютном выражении	при награждении
		4. Работникам колледжа (кроме педагогических работников) за добросовестный и многолетний труд при увольнении в связи с выходом на заслуженный отдых-пенсию и стаже работы в колледже 10 и более лет.	премия устанавливается приказом директора колледжа по представлению специалиста по кадрам, с учетом мнения представительного органа работников в размере до 100 % должностного оклада. На премию районный коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются	один раз при выходе на пенсию и увольнении. После повторного трудоустройства премия не выплачивается.
		5. Работникам колледжа, за добросовестный и	премия устанавливается в абсолютном выражении приказом директора колледжа	один раз при достижении юбилейного возраста

		многолетний труд при достижении юбилейного возраста поощряются работники, проработавшие в колледже не менее 10 лет (проработавшие менее 10 лет премируются пропорционально проработанному времени): - 50 лет - 60 лет - 70 лет - 80 лет	с учетом мнения представительного органа работников до 5000 рублей; до 6000 рублей; до 7000 рублей; до 8000 рублей	
		6. Работникам колледжа, за подготовку колледжа в летний период к новому учебному году	премия устанавливается в % отношении к должностному окладу, либо в абсолютном выражении приказом директора колледжа по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников.	по результатам работы в летний период с июня по август
		7. Работникам колледжа, за участие и успешные результаты в олимпиадах, конкурсах, семинарах, выставках, спортивных мероприятиях и т.д., повышающих престиж колледжа в зависимости от результата	премия устанавливается в % отношении к должностному окладу, либо в абсолютном выражении приказом директора колледжа по представлению руководителя подразделения с учетом мнения представительного органа работников.	по результатам участия в мероприятиях в зависимости от итогов участия
III. Выплаты по социальной поддержке педагогическим работникам				
1.	Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию	единовременное пособие устанавливается приказом	при увольнении пенсионера, после повторного трудоустройства пособие не выплачивается	

	по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Постановление Правительства Мурманской области от 04.03.2014 г. № 101-ПП «Об утверждении Порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государственных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных образовательных организаций Мурманской области и государственных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	директора колледжа в размере трех должностных окладов по представлению специалиста по кадрам. Выплата пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляют		
2.	Педагогическим работникам, директору колледжа разовая материальная помощь Постановление Правительства Мурманской области от 04.03.2014 г. № 101-ПП «Об утверждении Порядка	выплачивается приказом директора колледжа в размере одного должностного оклада. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера не	выплата материальной помощи производится по заявлению работника один раз в год	

	выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государств. организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных образовательных организаций Мурманской области и государственных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	начисляются		
3.	Педагогу - молодому специалисту	1. Педагогу - молодому специалисту единовременное пособие на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в колледж Постановление Правительства Мурманской области от 04.03.2014 г. № 101-ПП "Об утверждении Порядка выплат по соц.поддержке педагогическим работникам государственных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных образовательных организаций Мурманской области и государственных	единовременное пособие устанавливается приказом директора колледжа в размере шести должностных окладов по представлению специалиста по кадрам. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная выплата за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.	

		организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"		
		2.Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы Постановление Правительства Мурманской области от 04.03.2014 г. № 101-ПП «Об утверждении Порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам государственных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, и руководителям государственных образовательных организаций Мурманской области и государственных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	20 % к должностному окладу устанавливается приказом директора колледжа по представлению специалиста по кадрам	
IV. Материальная помощь				
1.	Смерть работника колледжа	на общую сумму ритуальных услуг (включая транспорт для ритуальных услуг), не превышающую 100 000 руб. 00 коп. при	по заявлению ближайшего родственника (в случае несовпадения фамилии предоставляется документ о дей-	

		предоставлении подтверждающих расходы документов	ствительности родства), предоставлении св-ва о смерти, при наличии внебюджетных средств	
2.	Смерть обучающегося колледжа, оказывается родителям (лицам их заменяющим)	до 5000 рублей	по заявлению одного из родителей (лица его заменяющего), предоставлении св-ва о смерти, при наличии внебюджетных средств	
3.	Смерть близких родственников работника колледжа, (муж, жена, дети, мать, отец, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти и дополнительно в случае не совпадения фамилии документов, подтверждающих родство	до 5000 рублей	по заявлению работника колледжа, при наличии внебюджетных средств	
4.	Работникам колледжа, в случае стихийных бедствий, квартирной краже при предоставлении подтверждающих документов	до 20000 рублей	по заявлению от работника	
5.	1. Работникам колледжа в связи с тяжелым материальным положением	до 4000 рублей	по заявлению от работника, при наличии внебюджетных средств	
	2. Обучающимся колледжа в связи с тяжелым материальным положением	до 5000 рублей	по заявлению от обучающегося колледжа	