

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«МУРМАНСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Н.Е. МОМОТА»**

Согласовано
согласительной комиссией по
разработке коллективного договора
Протокол № 1 дата 25.03.2025

Утверждено приказом
директора

Приказ № 210 дата 25.03.2025

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА,
ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК, ДОПЛАТ,
ПРЕМИЙ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ СТУМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
СОТРУДНИКАМ ГАПОУ МО МСК
(редакция 4)**

**г. Мурманск
2025 год**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Порядок формирования фонда оплаты труда.....	4
3. Порядок и условия оплаты труда.....	5
3.1 Формирование должностных окладов	
3.2 Порядок назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера	
3.3 Выплаты компенсационного характера	
3.4 Выплаты стимулирующего характера	
3.5 Премияльные выплаты и выплаты социального характера	
3.6 Доплата до размера минимальной заработной платы	
4. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера	13
5. Формирование штатного расписания	14
6. Заключительные положения.....	15
Приложение 1,2,3,4 «Размеры окладов по должностям в соответствии с профессиональными квалификационными группами».....	
Приложения № 5, 6, 6.1, 7, 8, 9 «Целевые показатели и их критерии эффективности работы работников ГАПОУ МО Мурманского строительного колледжа имени Н.Е.Момота».....	
Приложение № 10 «Показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения премии за основные результаты деятельности».....	

1. Общие положения

1.1 Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Уставом колледжа и включает в себя

- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- порядок и условия оплаты труда работников колледжа, включающий установление рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера
- формирование штатного расписания
- заключительные положения.

1.2 Положение принимается представительным органом колледжа и утверждается директором колледжа.

1.3 Система оплаты труда работников колледжа установлена с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в областных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в областных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;

1.4 Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия, термины и определения:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работников колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по уровням профессиональной квалификационной группы (далее также – ПКГ)

Персональный повышающий коэффициент - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работников колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент или персональный повышающий коэффициент. При применении повышающего коэффициента возможно округление должностного оклада в пределах 50 руб. в сторону уменьшения и в сторону увеличения.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии и иные поощрительные выплаты

Эффективный контракт- трудовой договор с работником, в соответствие с которым конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год отдельно исходя из объема средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности колледжа за счет выделяемых субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании объема средств на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.2 Формирование фонда оплаты труда работников за счет субсидий областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области. 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

При формировании фонда оплаты труда колледжа предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников

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 руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.3 При формировании фондов оплаты труда работников устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$ФОТб + ФОТк = 70\% ФОТ$;

$ФОТст = 30\% ФОТ$.

—ФОТ дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников.

2.4 Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий областного бюджета и поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются настоящим положением.

3. Порядок и условия оплаты труда

Колледж в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников за счет субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).

3.1 Формирование должностных окладов.

3.1.1. Минимальный должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается директором с учетом рекомендованных минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок работников, не относящихся к работникам сферы образования, определяются применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

3.1.2 Положением об оплате труда работников колледжа педагогическим и другим работникам установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- квалификационную категорию;
- специфику особенности труда работников;
- образование и стаж работы

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается директором на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.3 При установлении должностного оклада применяется только один из коэффициентов (повышающий или персональный повышающий)

Директор самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления должностного оклада на 72 часа.

3.1.3 Должностной оклад мастерам производственного обучения устанавливается на закрепленную подгруппу по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.1.4 В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных базовых окладов по двум и более основаниям (квалификационная категория и за работу в специальных группах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от минимального базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.1.5 Размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложениях (приложение №1– 4).

3.2 Порядок назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

Для компенсации условий труда, отклоняющихся от нормальных и поощрения результативного и качественного выполнения работы, устанавливаются надбавки, доплаты, премии, материальная помощь и другие выплаты стимулирующего характера.

- Выплаты состоят из:
 - выплат компенсационного характера
 - выплат стимулирующего характера
 - других выплат (премии, материальная помощь)

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

- Компенсационные выплаты устанавливаются на весь период выполнения работ или действия соглашения.
- Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений или по соглашению сторон между работодателем и работником.
- Надбавки стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за предыдущий месяц, квартал или год
- Надбавки могут устанавливаться в зависимости от сложности, напряженности и объема работы на любой период, но не более одного года.
- Другие выплаты носят разовый характер и устанавливаются конкретному работнику, исходя из конкретных обстоятельств.
- Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, сверх сумм направленных на выплату должностных окладов и компенсационных выплат.
- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к должностному окладу, начисляются за фактически отработанное время.
- В качестве дополнительного источника для стимулирующих выплат полностью или частично привлекаются средства от приносящей доход деятельности колледжа, оставшиеся после покрытия расходов на эту деятельность.
- Доплаты (кроме совмещения профессий), надбавки, устанавливаемые от приносящей доход деятельности размерами, не ограничиваются.
- Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, включая премии по итогам работ (месяц, квартал, год) за отработанное время.

- При повышении тарифных ставок, окладов, средний заработок повышается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 п.16, при этом за фиксированный размер выплат в процентном выражении к окладу, принимаются выплаты, устанавливаемые приказом директора колледжа (за исключением премий).

3.3 Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющие от нормальных носят обязательный характер

3.3.1 Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 1.5 должностного оклада и выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии с законодательством Мурманской области)

3.3.2 Процентная надбавка к должностному окладу и выплатам, установленных в процентном отношении к должностному окладу работников, работающих в районах Крайнего Севера, выплачивается в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера.

- 10% заработка по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80%.

- Работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства.

3.3.3 Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда и времени фактической занятости на этих рабочих местах, устанавливается доплата до 12% должностного оклада. Перечень конкретных работ, рабочих мест и размер доплаты за неблагоприятные условия труда утверждается директором колледжа по результатам аттестации рабочих мест.

3.3.4 За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата до размера 50% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в этот период.

3.3.5 Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере, в случае привлечения работника к работе в выходной день ему предоставляется другой день отдыха по его заявлению

Надбавка (доплата) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников,

3.3.6 За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы проводится доплата до 100% должностного оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% должностного оклада отсутствующего работника.

3.3.7 За совмещение профессий (должностей) без освобождения от своей основной работы, производится доплата до 100% должностного оклада (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% должностного оклада отсутствующего работника.

3.3.8 Размеры доплат, указанные в пунктах 3.3.6 и 3.3.7 устанавливаются по соглашению сторон между работодателем и работником.

3.3.9 Педагогическим работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство предметными цикловыми комиссиями производится надбавка до 25% должностного оклада, за руководство областными методическими объединениями – до 30% должностного оклада.

3.3.10 * Выплаты за выполнение обязанностей классных руководителей (кураторов) и советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

а) ежемесячно производится доплата в размере 5000 руб. за каждую учебную группу колледжа, проходящим обучение в г. Мурманска (но не более двух групп) Доплата производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и северных надбавок. Основанием для оплаты является приказ директора о закреплении сотрудника классным руководителем (куратором) за учебной группой.

б) ежемесячно производится доплата в размере 10000 руб. за каждую учебную группу колледжа, проходящим обучение в г. Полярном ЗАТО Александровск (населенный пункт с численностью населения менее 100 тыс. человек), но не более двух групп) Доплата производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и северных надбавок. Основанием для оплаты является приказ директора о закреплении сотрудника классным руководителем (куратором) за учебной группой.

в) классным руководителям (кураторам), закрепленным за объединенными учебными группами, в состав которых входят студенты обучающимися по договорам на оказание платных образовательных услуг дополнительно устанавливается доплата исходя из расчета в размере 1% должностного оклада за одного студента, обучающегося по договорам на оказание платных образовательных услуг. Доплата устанавливается за счет средств от платной образовательной деятельности на основании приказа директора.

г) ежемесячно производится доплата в размере 5000 руб. советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Доплата производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и северных надбавок. Основанием для оплаты является постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 717

3.3.11 За заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортивными тренажерными и актовыми залами производится доплата до 15% должностного оклада.

3.3.12 За проверку тетрадей и экзаменационных письменных работ производится доплата

- по русскому языку, литературе, математике 15% процентов стоимости педагогического часа;

- по химии, черчению, физике, иностранному языку, инженерной графике 10% стоимости педагогического часа.

3.3.13 За проверку производится доплата

- преподавателю за каждую курсовую работу (проект) в размере 75 % стоимости педагогического часа

- руководителю дипломной работы за каждую дипломную работу (проект) в размере 100 % стоимости педагогического часа.

- преподавателям (заочной формы обучения) за каждую контрольную работу в размере 50 % стоимости педагогического часа.

Доплата производится на основании приказа директора.

3.3.14 За проведение экзаменов по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам:

- в устной форме за фактически затраченное время на проведение экзамена, но не более 0,33 часа на одного обучающегося, если иное не предусмотрено учебным планом;
- в письменной форме за фактически затраченное время на проведение экзамена, но не более 6 часов на учебную группу, если иное не предусмотрено учебным планом.

3.3.15 За проведение экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям преподавателям и представителям работодателя за фактически затраченное время на проведение экзамена, но не более 0,5 часа на одного обучающегося.

3.3.16 За проведение повторной аттестации по ликвидации академической задолженности за предыдущие учебные годы (за исключением текущего учебного года) по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам производится доплата за фактически затраченное время на проведение экзамена, но не более 0,5 часа на одного обучающегося.

3.3.17 За проведение аттестации студентов, обучающихся по индивидуальным учебным планам (ликвидация академической разницы в учебных планах при восстановлении и переводе) производится доплата в объеме 1 час за 32 условных учебных часа.

3.3.18 Педагогическим работникам, осуществлявшим руководство практикой в группах по программам среднего профессионального образования:

- за организацию и проведение практики в учебных мастерских производится доплата в размере до 100 % должностного оклада за каждую подгруппу в зависимости от ее наполняемости.
- за организацию и проведение производственной практики на предприятиях и в организациях в размере до 50 % должностного оклада за каждую подгруппу в зависимости от ее наполняемости.

Доплата производится ежемесячно равными долями в период учебного года в соответствии с графиком учебно-производственного процесса или за фактически отработанное время. Основанием для установления доплаты является приказ директора о закреплении дополнительной учебной и производственной практики в группах по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

3.3.19 Педагогическим работникам, осуществляющим руководство практикой по заочной форме обучения в группах по программам среднего профессионального образования: за организацию практики и проверку отчетов о практике производить доплату в размере 0,5 стоимости часа на одного обучающегося.

3.3.20 За работу в составе государственной экзаменационной комиссии устанавливается доплата в размере 100 % стоимости педагогического часа за фактически отработанные часы согласно табелю, но не более 0,5 педагогического часа на одного обучающегося.

3.4 Выплаты стимулирующего характера

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в целях социальной защиты и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей, повышения их профессионального уровня, а также при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.

- 3.4.1 Надбавка библиотечным работникам за библиотечный стаж работы
- от 5 до 10 лет 20 % к должностному окладу
 - от 10 до 15 лет 25 % к должностному окладу
 - от 15 до 20 лет 30 % к должностному окладу
 - от 20 до 25 лет 35 % к должностному окладу

свыше 25 лет – 40 % к должностному окладу

3.4.2 Надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников в размере 20% должностного оклада, установленная по состоянию на 31 декабря 2024 года выплачивается до окончания периодов, на которые указанная надбавка была назначена;

- молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения по другим направлениям в размере 15% должностного оклада.

3.4.3 Надбавка за работу по ведению воинского учета граждан, подлежащих призыву и бронированию граждан, пребывающих в запасе до 20 % должностного оклада.

3.4.4 Надбавка за выполнение работ, требующих дополнительных затрат рабочего времени, непосредственное выполнение производственных работ до 100% должностного оклада:

- работ по укреплению и развитию материально технической базы,
- за участие в ремонтных работах по колледжу,
- за дополнительный объем работ, связанный с исполнением обязанностей секретаря приемной комиссии
- за подготовку объектов к зимнему сезону;
- и другие виды работ, не входящие в круг основных обязанностей работников

3.4.5 Надбавка за ученые степени:

- кандидат наук в размере 3000руб
- доктор наук в размере 7000руб.

На надбавки за ученую степень применяется районный и северный коэффициент. Надбавка начисляется за отработанное время.

3.4.6 Ежемесячная надбавка за государственные награды «Заслуженный учитель РФ» «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» в размере 10000 руб. с учетом районного и северного коэффициента. Надбавка начисляется за отработанное время.

3.4.7 Ежемесячная надбавка педагогическим работникам

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;
- за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.»

3.4.8 За профессионализм и высокие показатели в работе в процентом отношении к окладу.

3.4.9 Надбавка за результативность и эффективность труда (сложность и напряжённость) в процент отношении к окладу.

3.4.10 Надбавки стимулирующего характера, перечисленные в эффективном контракте (трудовом договоре) сотрудника за результативность и эффективность труда устанавливаются приказом директора в соответствии с целевыми показателями и их критериями эффективности работы работников для различных категорий персонала (Приложения № 5, 6, 6.1, 7, 8, 9) по представлению руководителей структурных подразделений.

3.4.11 Приложения № 5, 6, 6.1, 7, 8, 9 «Целевые показатели и их критерии эффективности работы работников ГАПОУ МО Мурманского строительного колледжа

имени Н.Е.Момота» по различным категориям персонала утверждаются приказом директора.

3.4.12 Надбавки могут не рассматриваться в отношении конкретного работника в случае ухудшения результатов его работы по предотвращению нарушений дисциплины со стороны обучающихся, ухудшения посещаемости занятий обучающимися и ухудшения успеваемости обучающихся

3.4.13 Надбавки устанавливаются приказом директора колледжа на основании личного вклада в результаты деятельности колледжа каждым конкретным работником с учетом критериев оценки работы указанного по представлению руководителей структурных подразделений

3.4.14 При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить их выплату.

3.5 Премияльные выплаты и выплаты социального характера

3.5.1 За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда и внебюджетной деятельности может выплачиваться премия по результатам работы и материальная помощь.

3.5.2 Премирование работников колледжа устанавливается:

- за основные результаты деятельности (в соответствии показателями Приложения 10)
- разовые премии к юбилейным датам,
- к профессиональным праздникам, к праздничным датам РФ
- за долголетний и добросовестный труд
- единовременные премии за высокие производственные и творческие достижения в работе, за большой личный вклад в деятельность колледжа конкретным работникам.

3.5.3 Премия может быть месячная, квартальная, годовая, разовая

3.5.4 Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютных величинах

3.5.5 Размер разовых премий конкретному сотруднику устанавливается директором колледжа

3.5.6 Фонд для премирования за основные результаты деятельности формируется из экономии фонда оплаты труда.

3.5.7 Для расчета премии за основные результаты деятельности применяется следующая методика:

- 1) Рассчитывается размер средней премии на каждого сотрудника путем деления фонда премирования (ФП) на количество всех сотрудников.
- 2) Директором с учетом среднего размера премии по согласованию с главным бухгалтером устанавливается базовый коэффициент премирования для конкретной категории сотрудников (Кб) в диапазоне 5-0 (категории работников распределены в Приложении 10).
- 3) По представлению руководителей структурных подразделений определяются по десяти бальной системе количество баллов каждого сотрудника (КБс) в соответствии с показателями Приложения 10 и утверждается директором.
- 4) Рассчитывается коэффициент премирования каждого сотрудника (Кпр)
$$Кпр = Кб * (КБс / 10)$$
- 5) Находится сумма коэффициентов премирования всех сотрудников (СКпр)
$$СКпр = Кпр1 + Кпр2 + Кпр3$$
- 6) Рассчитывается размер базовой премии (БПр)
$$БПр = ФП / СКпр.$$

7) Конкретный размер премии каждому сотруднику (ПРс) устанавливается путем умножения размера базовой премии на коэффициент премирования каждого сотрудника

$$\text{ПРс} = \text{БПр} * \text{Кпр}$$

3.5.8 Размер премии каждому сотруднику устанавливается приказом директора колледжа

3.5.9 Премия сотрудникам не рассматривается в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование.

3.5.10 Сотрудник, с которого дисциплинарное взыскание досрочно снято, считается не подвергавшимся ему.

3.5.11 При увольнении в связи с выходом на пенсию установить выплату премии за долголетний и добросовестный труд сотрудникам, отработавшим в данном учреждении с учетом произведенных реорганизаций:

- 20 и более лет в размере до одного должностного оклада
- 25 и более лет до двух должностных окладов
- 30 и более лет до трех должностных окладов
- свыше 35 лет до четырех должностных окладов

3.5.12 В исключительных случаях, (похороны близких родственников, дорогостоящее лечение, том числе детей, платное обучение, тяжелое материальное положение) для социальной поддержки работников колледжа, при наличии денежных средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника.

3.6. Доплата до размера минимальной заработной платы

3.6.1. Уровень оплаты труда работников колледжа должен быть не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

3.6.2. 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.

3.6.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.6.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выплат за работу в ночное время и праздничные дни.

3.6.5. Определить, что минимальный размер заработной платы, включая все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера», работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста, отработавших установленную законодательством месячную норму рабочего времени и исполнивших свои трудовые обязанности, **устанавливается** Приказом Министерства образования и науки Мурманской области "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области" и внесенными в него изменениями.

3.7 Выплаты педагогическим работникам

3.7.1 Единовременная выплата педагогическим работникам, окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию в возрасте до 35 лет, приступившим в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в государственной областной образовательной организации в должности педагогического работника, осуществляется в размере 60000 рублей.

3.7.2 Ежегодная выплата в течение первых трех лет работы педагогическим работникам, указанным в п. 3.7.1, осуществляется в размере 50000 рублей.

3.7.3 Единовременная поощрительная выплата педагогическому работнику, имеющему статус молодого специалиста, впервые приступившему к работе в учреждении на педагогической должности после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда) выплачивается единовременная поощрительная выплата в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации. Период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, не засчитываются

3.7.4 Единовременная выплата педагогическим работникам, проработавшим в Мурманской области в государственных областных и (или) муниципальных образовательных организациях 25 лет и более, при увольнении из государственных областных образовательных организаций в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы) осуществляется в размере 45000 рублей.

3.7.5 Ежегодная разовая выплата педагогическим работникам осуществляется в размере 20000 рублей.

3.7.6 Право на получение выплат, предусмотренных настоящим разделом, имеют также руководители государственных областных образовательных организаций в случае, если в их трудовые (должностные) обязанности входит осуществление педагогической деятельности.

4. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1 Заработная плата директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Должностной оклад директора, определяется и утверждается приказом Министерства образования и науки.

- 4.3 С 01 января 2024 года должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора (редакция приказа 1293 от 18.08.23 Министерство образования и науки МО)
- 4.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области, соответствии с перечнем видов выплат компенсационного данного Положения
- 4.5 Директору устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании - Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.
- 4.6 Выплаты стимулирующего и социального характера, премии заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера данного Положения.
- 4.7 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в кратности не более пяти. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

5. Формирование штатного расписания

- 5.1. Единое штатное расписание колледжа формируется и утверждается директором в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения.
- 5.2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих.
- 5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 5.4. Штатное расписание преподавательского состава формируется в соответствии с годовой учебной нагрузкой, деленной на норму рабочего времени преподавательской работы (720 часов в год)
- 5.5 Штатное расписание мастеров производственного обучения в группах по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена формируется в соответствии с направлениям подготовки по специальностям и профессиями из расчета общего количества часов учебной и производственной практики в подгруппах увеличенного на 20%, предусматривающих организационную, методическую и воспитательную работу, деленных на норму рабочего времени мастеров производственного обучения (1404 час в год.)
- 5.6 Штатное расписание мастеров производственного обучения по вождению транспортных средств в группах по программам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, в которых в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов предусмотрена подготовка водителей, формируется из расчета количества часов вождения на одного обучающегося в соответствии с учебной программой подготовки водителей, деленных на норму рабочего времени мастеров производственного обучения (1404 час в год.)

5.7 Норма часов рабочего времени мастеров производственного обучения определяется путем умножения объема недельной нагрузки при очной форме обучения (36 часов) на количество учебных недель в году (39 недель)

5.8 Штатное расписание мастеров производственного обучения в группах профессиональной подготовки выпускников образовательных организаций с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего или среднего общего образования формируется из расчета 1 ед. на одну производственную группу с количеством от 6 до 12 чел.

5.9 Почасовая оплата труда может производиться:

- по приказу об утвержденной почасовой нагрузке на основании заявления об оплате;

- по договору гражданско-правового характера на основании акта приема–сдачи выполненных работ.

6. Заключительные положения

6.1 При повышении фонда оплаты труда, базовые минимальные оклады повышаются на процент повышения ФОТ, устанавливаемый Правительством Мурманской области и одновременно вносятся изменения в Приложения 1-4 настоящего положения и утверждаются приказом директора.

6.2 Изменения в Приложение 5-9 «Целевые показатели и их критерии эффективности работы работников ГАПОУ МО Мурманского строительного колледжа имени Н.Е. Момота» и Приложение 10 «Показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения премии за основные результаты деятельности» настоящего положения вносятся приказом директора.

6.3 Настоящее положение распространяются на правоотношения, возникшие вступает в силу с 1 января 2025 года, кроме п.3.3.10

* Действия Пункта 3.3.10 распространяются на правоотношения, возникшие в 2024 году

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда
Работников колледжа
**Приказ от № 21 от
15.01.2024**

**Размеры окладов по должностям преподавательского состава
в соответствии с профессиональными квалификационными группами.
с 1 января 2024 ГОДА**

Квалификационные уровни	№ п/п	Должность, квалификация	Повышающий коэффициент	Размер оклада, с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Минимальный базовый				
1		секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя.		5139
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня-				
1		Дежурный по режиму, младший воспитатель		5498
1.2		Диспетчер образовательного учреждения (секретарь учебной части - наличие высшего образования)		6159
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 1 квалификационного уровня				
		Минимальный базовый оклад 9673 руб.		
1.		Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы);		9673
2.		Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование без предъявление требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3-х лет)	1,02	9867

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 2 квалификационного уровня			
	Минимальный базовый оклад –10018 руб.		
	Социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы);		10018
	Социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование без предъявление требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3 лет	1,05	10520
2.1	наличие 1 квалификационной категории	1,1	11020
2.2	наличие высшей квалификационной категории	1,15	11521
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 3 квалификационного уровня			
	Минимальный базовый оклад 10167 –руб.		
1.	Мастер производственного обучения , (среднее профессиональное образование или высшее без предъявления требований к стажу работы);		10167
1.1	Мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3)	1,05	10678
1.2	наличие 1 квалификационной категории	1,1	11184
1.3	наличие высшей квалификационной категории	1,15	11693
	Минимальный базовый оклад – 10167 руб		
2.	Педагог психолог – высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.		10167
2.1	наличие 1 квалификационной категории	1,1	11184
2.3	наличие высшей квалификационной категории	1,15	11693
3.	Методист, инструктор-методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 1года.		10167
3.1	наличие 1 квалификационной категории	1,1	11184
3.2	наличие высшей квалификационной категории	1,15	11693

4.	Воспитатель - среднее или высшее педагогическое образование		10167
4.1	наличие 1 квалификационной категории	1.1	11184
4.2	наличие высшей квалификационной категории	1.15	11693
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня			
Минимальный базовый оклад 10701 руб.			
1.	Преподаватель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы);		10701
1.1	Преподаватель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3 лет)	1,05	11236
1.2	наличие 1 квалификационной категории	1,1	11771
1.3	наличие высшей квалификационной категории	1,15	12306
2.	Руководитель физического воспитания среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы,	1,01	10808
2.1	Руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3 лет)	1,05	11347
2.2	наличие 1 квалификационной категории	1,10	11888
2.3	наличие высшей квалификационной категории	1,15	12428
3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) среднее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование без предъявления требований к стажу работы,	1,01	10808
	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 3 лет и наличие специальной подготовки по ГО или высшее военное образование)	1.05	11347
	наличие 1 квалификационной категории	1.10	11888
	наличие высшей квалификационной категории	1.15	12428
5.	Старший методист наличие высшего образования стаж педагогической работы не менее 10 лет, стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 5 лет	1.01	10808
	наличие 1 квалификационной категории	1,10	11888
	наличие высшей квалификационной категории	1,15	12428
6.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		10636

Дополнительные повышающие коэффициенты применяемые к минимальным базовым окладам каждого квалификационного уровня.

2.	за работу в специальных группах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) на 20 %.: - Мастерам производственного обучения, закрепленным за данными группами - Преподавателям с учетом количества часов в учебном плане в данной группе.	к базовому окладу ПКК применяется персональный повышающий коэффициент 1,2
----	---	---

**Размеры окладов
профессиональной квалификационной группы должностей руководителей
структурных подразделений**

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оклада, с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений второго квалификационного уровня		
Минимальный базовый оклад		11271
1. Руководители отделений (Заведующий учебно-методическим кабинетом, Руководитель учебно-производственного комплекса, заведующий практикой, руководитель отделения по организации питания (заведующий столовой),) руководитель отд. по обучению вожждению транспортных средств (внебюджет)	-	11271
2. Руководитель подразделения (начальник учебно-методического отдела)	1,50	16905
3. Руководитель структурного подразделения (руководитель очного отделения, начальник учебно-воспитательного отдела, Начальник отдела практики и профессионального обучения, начальник отдела профессионального обучения (внебюджет), Руководитель автошколы)	2.50	28175
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений третьего квалификационного уровня		
1. Руководитель обособленного структурного подразделения, включая филиал и ЦОП (начальник, заведующий, директор)	-	29484

**Размеры окладов
общеотраслевых должностей специалистов и служащих
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оклада, с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».			
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, экспедитор, секретарь - машинистка, калькулятор, комендант		4326

2 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (старший кассир, старший экспедитор) или имеющие среднее профессиональное или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе.		4668
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».			
1 квалификационн ый уровень	Инспектор по кадрам, художник, кладовщик, буфетчик, лаборант		4964
	техники (техник-смотритель, техник – электрик); среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы		5226
	Секретарь директора		5329
2 квалификационн ый уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, администратор должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», библиотекарь		5544
			5807
	техники всех специальностей – среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет в должности техника ,		5807
	техники всех специальностей - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3-х лет		6034
3 квалификационн ый уровень	Начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием, или должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория заведующая производством (шеф-повар)		8117
			6695
			8118
4 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		6831
	Механик		7115
	Ведущий библиотекарь		9790
	Фельдшер		8749
5 квалификационн ый уровень	Начальник (заведующий) мастерской		9376
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».			

1 квалификационн ый уровень	Бухгалтер, экономист, программист, аналитик, инженер различных специальностей, юрист, юрисконсульт, и специалисты различных специальностей и наименований, (без предъявления к стажу работы)		7378
2 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория: Бухгалтер, экономист, программист, аналитик, инженер различных специальностей, юрист, юрисконсульт и специалисты различных специальностей и наименований, среднее профессиональное образование и стаж работы–по специальности не менее 2х лет		7593
3 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория: Бухгалтер, экономист, программист, инженер различных специальностей, юрист, юрисконсульт и специалисты различных специальностей и наименований, среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3х лет		8197
4 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Бухгалтер, экономист, программист, инженер различных специальностей, юрист, юрисконсульт и специалисты различных специальностей и наименований, высшее профессиональное образование без предъявления работы к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по одной из выше перечисленных специальностей не менее 4 -х лет.		9222
	Ведущий специалист по кадрам		9734
5 квалификационн ый уровень	Заместитель главного бухгалтера, заместители руководителя центра опережающей профессиональной подготовки различных направлений		11271

**Размеры окладов
общеотраслевых профессий рабочих
в соответствии с профессиональными квалификационными группами**

Разряд работ в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оклада, с учетом повышающего коэффициента
1 разряд в соответствии с ЕТК	Гардеробщик, сторож-вахтер, дворник, дежурный по зданию, подсобный рабочий		4213
2 разряд в соответствии с ЕТК	Уборщица производственных и служебных помещений, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дежурный по пропускному режиму, электромонтажник по освещению и осветительным сетям		4383
3 разряд в соответствии с ЕТК	Рабочие специальности (слесаря, плотники, электромонтеры монтажники, электрики, маляры, штукатурка, повара, пекари рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.), имеющие минимальный профессиональный разряд		4554
4 разряд в соответствии с ЕТК	Рабочие специальности (слесаря, плотники, электромонтеры монтажники, электрики, маляры, штукатурка и др.), имеющие 4 профессиональный разряд, Водители категории В (легкой и грузовой автотранспорт с разрешенной массой до 3,5)		5124
	Повар, пекарь - имеющие 4 профессиональный разряд и выше. Водитель спецавтомобиля (автобус) категории Д		6262
5 разряд в соответствии с ЕТК	Рабочие специальности (слесаря, плотники, электромонтеры монтажники, электрики, маляры, штукатурка, и др.), имеющие 5 профессиональный разряд, Водители категории С (грузовой автотранспорт с разрешенной массой более 3,5, машинист бульдозера		5237
6 разряд в соответствии с ЕТК	Рабочие специальности (слесаря, плотники, электромонтеры монтажники, электрики, маляры, штукатурка, и др.), имеющие 6 профессиональный разряд,		5465

