

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Мурманской области  
«Мурманский колледж экономики и информационных технологий»  
(ГАПОУ МО «МКЭиИТ»)**

СОГЛАСОВАНО Первичной профсоюзной организацией  
Протокол от «31» января 2024 г. № 34

УТВЕРЖДЕНО приказом  
от «31» января 2024 г. № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГАПОУ МО «МКЭиИТ»**

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ **Мурманск, 2024**

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский колледж экономики и информационных технологий» (далее - Положение) разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области;
- Постановления Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области»;
- Постановления Правительства Мурманской области от 17.02.2005 № 51-1111 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам государственных областных учреждений Мурманской области»;
- Регионального отраслевого Соглашения между министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2024 годы;
- и других нормативных правовых актов.

1.2. Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного автономного образовательного учреждения Мурманской области среднего профессионального образования «Мурманский колледж экономики и информационных технологий» (далее «Колледж»);
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера и мер социальной поддержки;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора, и главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.3. Настоящее Положение вступает в действие с **01.01.2024 г.**

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

Оператор ЭДО ООО "Компания Тензор"



$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТ<sub>к</sub> - 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.

ФОТ<sub>ст</sub> - 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, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений 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.

### 3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника Колледжа состоит из должностного оклада, умноженного на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Заработная плата работника Колледжа (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источника этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

3.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24



профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.5. Для работников Колледжа (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к «Примерному положению об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399).

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены Примерными положениями, устанавливаются руководителем самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам.

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

3.8. Заработная плата работников, имеющих статус педагога-молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников, отработавших установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 500 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

3.9. Размеры должностных окладов по должностям работников Колледжа содержатся в приложении № 1 к настоящему Положению.

#### 4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам Колледжа могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию 10 процентов;
- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 15 процентов.

Перечень наименования должностей, по которым учитывается присвоенная квалификационная категория, приведен в Приложении № 4.

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 Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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, устанавливаемые работникам Колледжа, приведены в Приложении № 2.

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).

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 колледжа 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 и мер социальной поддержки

6.1. Работникам Колледжа устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- 1) премии;
- 2) стимулирующие надбавки;
- 3) иные поощрительные выплаты.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера приведены в Приложении № 3.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Колледжа в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Колледжа, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Колледжа - по представлению руководителей структурных подразделений.

6.3. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа без ограничения их максимальными размерами.

6.4. При установлении стимулирующей надбавки, а также в течение учебного года, директор Колледжа имеет право отменить стимулирующую выплату или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава Колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка;

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24



- невыполнение должностной инструкции;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации Колледжа, отчетов, оформление документов и др.);
- при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или средств полученных от предпринимательской, и иной приносящей доход деятельности) финансовых средств.

6.5. Мерами социальной поддержки являются единовременные пособия, пособия при увольнении, различные виды материальной помощи.

6.6. Оказание материальной помощи осуществляется приказом директора на основании письменных заявлений работников.

## **7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы**

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам Колледжа, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

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

## **8. Условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора, и главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата директора Колледжа, заместителей директора 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, определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей 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 Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству 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 директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Колледжа.

8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, 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 от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

### 9. Заключительные положения

9.1. Директор Колледжа самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Штатное расписание Колледжа включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Колледжа.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24



**Перечень и условия установления выплат компенсационного характера**

№ п/п	Наименование выплаты, коэффициента	Размер/ Условия	Кому
2.1.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Коэффициент к заработной плате в размере 1,5	Всем работникам
2.2.	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера	10% по истечении 6 мес. непрерывной работы с увеличением на 10% за последующие 6 мес., после истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения	а) Работникам, прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностей
		В полном размере (80%) с первого дня трудоустройства	б) 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, а в случае, если такая надбавка не была установлена ранее или была установлена не в полном размере, то указанная надбавка устанавливается в полном объеме со дня вступления в силу Закона № 2465-01-ЗМО.
2.3.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4 % от должностного оклада	По результатам специальной оценки условий труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**  
Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24



2.4.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	По приказу директора Колледжа доплата в % или абсолютном выражении на период выполнения работ	Всем работникам, выполняющим данные работы
2.5.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По приказу директора Колледжа доплата устанавливается в % от должностного оклада по основной должности или абсолютном выражении на период выполнения работ	Всем работникам
2.6.	Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере или (по желанию работника) компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха	Работникам, привлекаемым к сверхурочной работе
2.7.	Доплата за работу в ночное время	35 % за каждый час работы в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)
2.8.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	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 времени. 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	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

		другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
2.9.	Доплата за проверку тетрадей и письменных работ	15 % от размера часовой ставки, в зависимости от нагрузки по проверке письменных работ по тарификации	Преподавателям русского языка, литературы, математики, физики, химии, английского языка
2.10.	Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией	15% от должностного оклада	Руководителям предметно-цикловых комиссий
2.11.	Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций куратора	<p>Бюджетные группы - 5000 рублей с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет средств областного бюджета (Постановление Правительства Мурманской области от 31.08.2021 № 619-ПП)</p> <p>Внебюджетные группы - из расчета 5000 рублей пропорционально количеству обучающихся с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет средств внебюджетного фонда</p>	Педагогические работники
2.12.	Доплата за проведение учебной производственной практики	Из расчета 1 час в неделю на одного студента по тарифной ставке	Педагогическим работникам, в должностные обязанности которых не входит проведение практики
2.13.	Доплата за наставничество	15% от должностного оклада за каждого наставляемого (но не более чем за двух наставляемых)	Всем работникам

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"** Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24



**Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера и мер социальной поддержки**

№ п/п	Наименование	Размер/Условия	Кому
<b>3.1 Стимулирующие доплаты и надбавки</b>			
3.1.1.	Надбавка за библиотечный стаж работы	Надбавка устанавливается в % от должностного оклада при наличии стажа: 5-10 лет - 20%; 10-15 лет - 25%; 15-20 лет - 30%; 20-25 лет - 35%; более 25 лет - 40%.	Библиотечным работникам
3.1.2.	Надбавка за проведение теоретических занятий (на потоке)	50% от размера часовой ставки в зависимости от нагрузки по проведению теоретических занятий «на потоке» по тарификации, установленной приказом директора колледжа. Оплата производится по окончании семестра, в котором были проведены занятия. Потоком считается объединение 2-х или более групп (общая численность не менее 30 человек).	Педагогический персонал
3.1.3.	Надбавки за награды и звания	Ежемесячная надбавка в размере 10 % от должностного оклада или в абсолютном выражении с начислением льгот Севера. Устанавливается приказом директора колледжа на основании подтверждающих документов и личного заявления. Устанавливается по одной из имеющихся наград.	Работникам, имеющим награды: - почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»; - почетное звание «Отличник профессионального технического образования»; - Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; - знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**, Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

			медаль К.Д.Ушинского; - медаль Л.С.Выготского; - почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; - почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; - почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; - нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; - нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; - почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования».
3.1.4.	Надбавка педагогу - молодому специалисту (до 35 лет)	20% от должностного оклада ежемесячно в течение первых трех лет работы	Педагог-молодой специалист <sup>1</sup>
3.1.5.	Надбавка персонального характера (за качество работы и высокий профессионализм, сложность и напряженность)	Ежемесячная надбавка устанавливается приказом директора в % от должностного оклада или абсолютном выражении с начислением льгот Севера. Размер определяется персонально для каждого работника.	Всем работникам
3.1.7.	Стимулирующая	Устанавливается приказом	Всем работникам

<sup>1</sup> педагог - молодой специалист - выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший 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 организации Мурманской области, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые (Постановление Правительства МО от 04.03.2014 № 101-ПП)



	выплата в рамках эффективного контракта	директора на основании оценки показателей эффективности деятельности работников. Стоимость одного балла не фиксирована. Рассчитывается ежеквартально.	
3.1.8.	Ежемесячная доплата педагогическим работникам <sup>2</sup>	за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей; за высшую квалификационную категорию 15 000 рублей.	Педагогические работники
<b>3.2. Премии</b>			
3.2.1	При награждении грамотами и наградами: Правительства РФ, Федерального агентства по образованию, Министерства образования и науки Мурманской области и другими наградами	По приказу директора Колледжа в % от должностного оклада или абсолютном выражении	Всем работникам
3.2.2	За выполнение сложных и срочных заданий администрации Колледжа	По приказу директора Колледжа премия в % от должностного оклада с начислением льгот Севера или абсолютном выражении без начисления льгот Севера	Всем работникам
3.2.3	За большой вклад в развитие Колледжа, в совершенствование его материальной базы	По приказу директора Колледжа премия в % от должностного оклада с начислением льгот Севера или абсолютном выражении без начисления льгот Севера	Всем работникам
3.2.4	За подготовку Колледжа в летний период к новому учебному году	По приказу директора Колледжа премия в % от должностного оклада с начислением льгот Севера или абсолютном выражении без начисления льгот Севера	Всем работникам

<sup>2</sup> 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 фактически 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.

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"**  
Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

3.2.5	За основные результаты работы (месяц, квартал, год)	По приказу директора Колледжа премия в % от должностного оклада с начислением льгот Севера или абсолютном выражении без начисления льгот Севера	Всем работникам
3.2.6.	При достижении юбилейного возраста	Устанавливается приказом директора колледжа в абсолютном выражении без начисления льгот Севера в размере: 50 лет - 5000 рублей; 60 лет - 6000 рублей; 70 лет - 7000 рублей и далее через каждые 5 лет без начисления льгот Севера	За счет бюджетных средств поощряются работники, проработавшие в колледже не менее 10 лет. Работники, проработавшие менее 10 лет в колледже премируются за счет внебюджетных средств
3.2.7.	Единовременная премия к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным, памятным датам	Устанавливается приказом директора в абсолютном выражении без начисления льгот Севера при наличии финансирования	Всем работникам
3.2.8.	Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту <sup>3</sup>	в размере 100 000 рублей	Педагог-молодой специалист, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступивший к работе в учреждении по 31 августа 2023 года, отработавший непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда)
<b>3.3. Социальная поддержка</b>			
3.3.1.	Единовременное пособие (поддержка молодых специалистов)	в размере шести должностных окладов при трудоустройстве	Педагог-молодой специалист

<sup>3</sup> 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.



3.3.2.	Единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту	1. В размере пяти должностных окладов, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Из них: три должностных оклада за счет средств бюджета (согласно Постановлению Правительства Мурманской области № 101-ПП от 04.03.2014), два должностных оклада за счет <b>внебюджетных</b> средств. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается	Педагогическим работникам
		2. В размере трех должностных окладов, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы от 15 до 25 лет, либо при стаже работы в колледже от 15 до 25 лет) без начисления льгот Севера за счет <b>внебюджетных</b> средств. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается	Всем работникам
		3. В размере пяти должностных окладов, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы в колледже 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) за счет <b>внебюджетных</b> средств. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается	Работники, не относящиеся к педагогическому персоналу
3.3.3.	Материальная помощь педагогическим работникам	В размере одного должностного оклада без начисления льгот Севера за счет бюджетных средств.	Педагогические работники. Производится один раз в год по заявлению работника при наличии бюджетного финансирования на эти цели.
3.3.4.	Материальная помощь педагогическим работникам	Устанавливается приказом	Всем работникам.

документ подписан электронной подписью

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"** Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24

	помощь	директора в абсолютном выражении без начисления льгот Севера	По заявлению работника в связи с тяжелым материальным положением; по решению директора колледжа к памятным датам, юбилейным датам, профессиональным, государственным праздникам и тп. При наличии финансовых средств для выплаты.
3.3.5.	Материальная помощь в случае смерти работника	Общая сумма ритуальных услуг, включая транспорт для ритуальных услуг	Производится по заявлению ближайшего родственника при предоставлении документов о родстве. В случае несовпадения фамилии выплата производится при предоставлении документов о действительности родства, свидетельства о смерти из внебюджетных средств.
3.3.6.	Материальная помощь в случае смерти обучающегося	До 4000 рублей без начисления льгот Севера	Производится по заявлению одного из родителей обучающегося или лица, его заменяющего при предоставлении свидетельства о смерти при наличии внебюджетных средств
3.3.7.	Материальная помощь в случае смерти близкого родственника работника	До 8000 рублей без начисления льгот Севера	Производится по заявлению работника при предоставлении документов о родстве, свидетельства о смерти. В случае несовпадения фамилии выплата производится при предоставлении документов о действительности родства, свидетельства о смерти при наличии финансовых средств.



**Перечень наименования должностей, по которым учитывается присвоенная квалификационная категория**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г.), производится с учетом повышающего коэффициента по присвоенной квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной работы)	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

(преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	
--	--

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ИНФОРМИРОВАНИЕ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
"МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ"** Малков Вячеслав  
Валерьевич, Директор

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

Сертификат 59E908226D745600AD1025577B7B1597  
Действует с 06.03.23 по 29.05.24