

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации ГАПОУ МО
«МКЭиИТ»

СОГЛАСОВАНО
Совет ГАПОУ МО
«МКЭиИТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГАПОУ МО «МКЭиИТ»

И. А. Фогт

Протокол № _____
от 01.09. 2015г.

В.В.Малков

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«МУРМАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГАПОУ МО «Мурманский колледж экономики и информационных технологий» (далее по тексту колледж) разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол № 11.

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

1.3. Положение вступает в действие с 01.09.2015 года. По инициативе группы работников колледжа, директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом, Советом колледжа, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области;

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1) (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледже по совместительству;

- перечень, порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, установления повышающих коэффициентов к окладам, доплат до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

- Заключительные положения.

1.5. Система оплаты труда работников колледжа, которая включает в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим положением.

Система оплаты труда работников колледжа формируется на основе следующих принципов:

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

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

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

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

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

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

Установление и изменение системы оплаты труда работников колледжа осуществляется с учетом:

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

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

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

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюзной организации;

к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

1.7. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 07 и 22 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходными, праздничными днями выплата переносится на более ранний срок. Выплата отпускных работникам колледжа осуществляется за три дня до начала отпуска. Расчет увольняемых работников производится в день увольнения.

1.8. Положение распространяется на всех работников ГАПОУ МО «Мурманский колледж экономики и информационных технологий».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

ФОТ=ФОТб+ФОТк+ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

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, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30 %

Единое штатное расписание колледжа формируется директором колледжа 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 образовательного учреждения.

2.3. Формирование фонда оплаты труда колледжа за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной законом Мурманской области.

3. Порядок и условия оплаты труда

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

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

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

3.4. Для работников 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.

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.6. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

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

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:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициенты за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- и другие факторы.

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 № 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. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. 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.

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

4.5. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров в пределах фонда оплаты труда.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются директором колледжа, и закрепляется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера (Приложение 2):

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

6.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения (Приложение № 2). Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также внебюджетных средств, направленных колледжем на оплату труда работников колледжа:

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

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

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

6.4. Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются директором по системным показателям (Приложение № 2) в соответствии с качеством работы и наличия средств у колледжа, направленных на оплату труда.

Размеры доплат могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора колледжа. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.5. При снижении эффективности и качества работы, невыполнение расписания учебных занятий, нарушение правил внутреннего распорядка, несоблюдение правил техники безопасности размер персональных и стимулирующих надбавок, доплат уменьшается или отменяется по приказу директора на основании представления руководителя структурного подразделения или по решению директора.

6.6. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры как:

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

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

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

6.5. Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.6. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

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

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

6.10. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты

устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: - заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю; - руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя; - остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.12. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

7.1. Уровень оплаты труда работников должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

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

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад директора 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 (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области. Размер выплат из внебюджетного фонда зависит от поступлений, полученных от приносящей доход деятельности и согласовывается с Советом колледжа.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

8.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства образования и науки Мурманской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Мурманской области.

8.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора. Перечень стимулирующих надбавок и доплат устанавливает директор колледжа.

8.8. Предельный уровень соотношения заработной платы директора определяется через соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждений и устанавливается в кратности не более 5.

9. Заключительные положения

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

9.2. Штатное расписание может меняться при изменениях объемов работы в колледже, изменениях в системе оплаты труда, в целях гарантированного выполнения функций, задач, установленных учредителем - Министерством образования и науки Мурманской области.

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

Системные показатели выплат компенсационного и стимулирующего характера**I. Выплаты компенсационного характера****1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:**

№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
1.	2.	3.	4.	5.
1.1	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 1,50	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, 316 2. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-змо (ред. от 10.07.2007) «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера»

1.2	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера	1. Всем работникам, имеющим непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера	<p>Работникам в возрасте до 30 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:</p> <p>1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;</p> <p>2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;</p> <p>3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для</p>	<p>1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 2. Приказ Министерства Труда РФ от 22.11.1990 №2 3. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-змо (ред. от 10.07.2007).</p>
-----	---	---	---	---

			районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения. По приказу директора колледжа.	
		2. Работникам, получавшим надбавку в размере 80% заработка по состоянию на 01.01.2005 г.	Процентная надбавка к заработной плате работникам, работающих в районах Крайнего Севера – 80% заработка.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1

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

№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
2.1	Доплата за работу с тяжелыми условиями труда; Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	Согласно перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда.	По результатам аттестации рабочих мест, на основании приказа директора колледжа. За работу на компьютере – до 12%, за работу с вредными веществами: малярно-штукатуро- до 20%, уборщицам – до 15%	1. Трудовой кодекс, ст. 147;
2.2	Оплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	35 % от часовой тарифной ставки	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154 Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554

2.3	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе 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, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Трудовой Кодекс РФ, ст.153
2.4	Доплаты	2.4.1 Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (вакансия) без освобождения от работы, определенной трудовым договором всеми категориями персонала	По приказу директора колледжа доплата в % к должностному окладу или ставке заработной платы по основной должности, но не более 100% от заработной платы вакансии или отсутствующего работника.	Период выполнения работ
		2.4.2. за выполнение работ различной квалификации (работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни);	По приказу директора колледжа доплата, исходя из ставок, установленных для оплаты работ более высокой квалификации.	Период выполнения работ

II. Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели	Размер	Период
1. Доплаты для педагогических работников				
1.	2.	3.	4.	5.
1.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.1 - за проверку письменных работ:	15 % от размера часовой ставки, в зависимости от нагрузки по проверке письменных работ по тарификации, устанавливается приказом директора колледжа	В течении учебного года
		1.1.2 - за руководство цикловой комиссией;	15% от должностного оклада устанавливается приказом директора колледжа в % к должностному окладу	В течении руководства
		1.1.3 - за заведование учебным кабинетом;	5% до 15% от должностного оклада устанавливается приказом директора колледжа в % к должностному окладу	Период заведывания
		1.1.4 - за классное руководство;	Начисляется 0,5 % от оклада за каждого студента в группе, устанавливается приказом директора колледжа по представлению руководителя	Период руководства

			подразделения, в зависимости от наполняемости группы	
		1.1.5 - 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	В течении учебного года
1.2.	За качество выполняемых работ:	участие во внедрении инновационных образовательных программах колледжа;	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора.	Период участия во внедрении
		участие в инновационной, экспериментальной и творческой; руководство студенческим научным обществом;	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора	Период участия в работе.
		участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе колледжа;	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора	Период функционирования

		участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение;	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливаетс я по представлению руководителя подразделения приказом директора	Один раз по итогах набора
		оперативное выполнение поручений администрации колледжа (в период лицензирования и аккредитации)	От 10 до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливаетс я по представлению руководителя подразделения приказом директора	По результатам работы
		отсутствие пропусков занятий студентами в группе без уважительных причин, высокие показатели успеваемости (хорошо, отлично), отсутствие отчисленных, до окончания срока обучения, по неуважительной причине. (классному руководителю)	до 15%, к должностному с начислением льгот Севера, устанавливаетс я по представлению руководителя подразделения приказом директора	При выпуске, по итогах учебного года.
		сохранение контингента до окончания срока обучения и высокие показатели успеваемости по учебной дисциплине (преподавателям)	до 15%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливаетс я по представлению руководителя подразделения приказом директора	Один раз при выпуске обучающих ся
		подготовка, разработка и выпуск учебно-методических комплексов, методических рекомендаций, учебных пособий, учебников, дидактических материалов, монографий и других печатных материалов, электронных учебников, имеющих положительные отзывы методического совета колледжа	От 15% до 50%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливаетс я по представлению руководителя подразделения	С момента получения рецензии, ежемесячно, в течении календарног о года

			приказом директора	
		результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, других методических мероприятиях	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора	По результатам проведения
		результативность научно-исследовательской деятельности и развитие творческих способностей студентов: подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	до 20%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора	По результатам проведения
		участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа среди студентов, родителей, общественности; ведение профориентационной работы.	От 10% до 30%, к должностному окладу с начислением льгот Севера, устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора	По факту проведения мероприятий, работы
2. Доплаты для всех категорий работников				
2.1.	За своевременное и качественное выполнение работ	за выполнение сложных и срочных заданий администрации колледжа;	% надбавки устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора колледжа к должностному окладу либо в абсолютном выражении с начислением льгот Севера	по результатам работы
		за высокое качество выполнения работ (по представлению руководителя подразделения);		
		участие в обеспечении нормативно-правовой базы колледжа		
		Внедрение и использование в работе новых информационных технологий, современных методов, автоматизированных процессов		

2.2.	<p>Персональная стимулирующая доплата</p> <p>2.2.1. За качество работы и высокий профессионализм</p>	<p>высокая исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, исполнение приказов и распоряжений директора)</p> <p>ведение экспериментальной и инновационной деятельности</p>	<p>% надбавки устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора колледжа к должностному окладу либо в абсолютном выражении с начислением льгот Севера</p>	Ежемесячно
	2.2.1. За сложность и напряженность	<p>увеличение объема работ, связанных с увеличением документооборота, постоянным изменением и обновлением нормативной базы, за разработку и использование в работе новейших методов, активное содействие внедрению автоматизированных систем труда и управления;</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий процессов труда и обучения на качественном уровне</p> <p>работа по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и оборудования</p>	<p>% надбавки устанавливается по представлению руководителя подразделения приказом директора колледжа к должностному окладу либо в абсолютном выражении с начислением льгот Севера</p>	
2.3	За стаж непрерывной работы и выслугу лет:	<p>2.4.1. ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическим работникам за работу в колледже:</p> <p>а) от 5 до 10 лет; б) от 10 до 15 лет; в) при стаже свыше 15 лет;</p> <p>2.4.2. ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам колледжа (кроме педагогического состава) за непрерывный стаж работы в колледже при стаже:</p> <p>а) от 5 до 10 лет; б) от 10 до 15 лет; в) при стаже свыше 15 лет;</p>	<p>Размер надбавки (в процентах к должностному окладу) устанавливается приказом директора колледжа</p> <p>5% долж. окл. 10% долж. окл. 15% долж. окл.</p> <p>Размер надбавки (в процентах к должностному окладу) устанавливается приказом директора колледжа</p> <p>5% долж. окл. 10% долж. окл. 15% долж. окл.</p>	Ежемесячно

		2.4.3. Библиотечным работникам при библиотечном стаже работы от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 до 25 лет свыше 25 лет	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу) устанавливается приказом директора колледжа 20 % долж. окл. 25 % долж. окл. 30 % долж. окл. 35 % долж. окл. 40 % долж. окл.	
2.4.	За наличие почетного звания «Заслуженный», за наличие нагрудного знака, за ученую степень	Ежемесячная надбавка	10% к должностному окладу или в абсолютных значениях с начислением льгот Севера, устанавливается приказом директора колледжа	Ежемесячно
2.5.	Премияльные выплаты:	не менее 100% от общего числа выпускников, получивших положительную итоговую аттестацию;	Премия устанавливается приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений колледжа в % отношении к должностному окладу с начислением льгот Севера либо в абсолютном выражении без начисления льгот Севера	один раз при выпуске группы
		не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии (при предоставлении справок от предприятий организаций, учреждений);		один раз при выпуске группы
		организация и проведение среди обучающихся различных внеклассных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;		по результатам работы в квартал
		участие в развитии научно-технического творчества обучающихся;		по результатам работы в квартал
		при награждении грамотами и наградами: Правительства РФ, Федерального агентства по образованию, Министерства образования и науки Мурманской области, другими наградами;		при награждении и
		за проявление творчества и инициативы;		по результатам работы
		по итогам работы за месяц, квартал, год, учебное полугодие, учебный год;		по результатам работы
		за большой вклад в развитие колледжа, в совершенствование его материальной базы;		по результатам работы
		за подготовку колледжа в летний период к новому учебному году;		по результатам работы в летний период с

				июня по август
		за участие и успешные результаты в олимпиадах, конкурсах, семинарах, выставках и др. мероприятиях, повышающих престиж колледжа в зависимости от результата;		по результатам мероприятий
		при достижении юбилейного возраста поощряются работники, проработавшие в колледже не менее 10 лет (проработавшие менее 10 лет премируются пропорционально проработанному времени): – 50 лет – – 60 лет – – 70 лет –	Премия устанавливается в абсолютном выражении без начисления льгот Севера приказом директора колледжа 5000 рублей; 6000 рублей; 7000 рублей	один раз при достижении определенного возраста
2.6.	Социальная поддержка	Педагогу - молодому специалисту - Единовременное пособие	В размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в государственное областное учреждение без начисления льгот Севера, устанавливается приказом директора колледжа	выплачивается единовременно
		Педагогу - молодому специалисту - надбавка к должностному окладу	В размере 20% от должностного оклада с начислением льгот Севера. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка . Устанавливается приказом директора колледжа	выплачивается ежемесячно в течение первых трех лет работы
		Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы):	Единовременное пособие устанавливается приказом директора колледжа в размере 3	выплата пособия производится при окончательном расчете. При

		<p>а) от 15 до 25 лет;</p> <p>б) более 25 лет стажа;</p>	<p>должностных окладов без начисления льгот Севера; в размере 5 должностных окладов без начисления льгот Севера.</p>	<p>увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается</p>
		<p>Всем сотрудникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту (при стаже работы в Колледже 15 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы):</p> <p>а) от 15 до 25 лет;</p> <p>б) более 25 лет стажа;</p>	<p>Единовременно пособие устанавливается приказом директора колледжа в размере 3 должностных окладов без начисления льгот Севера; в размере 5 должностных окладов без начисления льгот Севера.</p>	<p>один раз при выходе на пенсию и увольнении. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства премия не выплачивается</p>
		<p>Всем работникам колледжа – доплата до минимальной заработной платы</p>	<p>доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством РФ 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</p>	<p>ежемесячно</p>
2.7	Материальная помощь:	смерть работника колледжа:	<p>на общую сумму ритуальных услуг, включая транспорт для ритуальных услуг.</p>	<p>по заявлению ближайшего родственника (в случае несовпадения фамилии предоставляется документ о действитель</p>

				ности родства), предоставлении св-ва о смерти, при наличии внебюджетных средств
		смерть обучающегося колледжа – оказывается родителям (лицам их заменяющим);	до 2000 рублей.	по заявлению одного из родителей (лица его заменяющего), предоставлении св-ва о смерти, при наличии внебюджетных средств
		смерть близких родственников работника колледжа, (муж, жена, дети, мать, отец, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти и дополнительно в случае не совпадения фамилии документов подтверждающих родство;	до 4000 рублей;	по заявлению работника колледжа, при наличии финансовых средств
		в случае стихийных бедствий, квартирной краже при предоставлении подтверждающих документов;	до 2000 рублей.	
		тяжелое материальное положение работника колледжа, студента колледжа;	в абсолютном выражении без начисления льгот Севера устанавливается приказом директора колледжа	по заявлению от работника, обучающегося колледжа, при наличии бюджетных или внебюджетных средств
		при отсутствии целевого финансирования на прохождение работниками колледжа обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению администрации колледжа;	в размере стоимости медицинской комиссии, осмотра;	по заявлению работника колледжа и предоставлении платежных документов, при наличии финансовых средств
		разовая материальная помощь педагогическим работникам.	в размере одного должностного оклада без начисления льгот Севера. Устанавливается	один раз в год, по заявлению работника подаваемого за один месяц до

			я приказом директора колледжа	предполагае мой даты получения и наличия бюджетного финансиров ания на эти цели
--	--	--	-------------------------------------	--

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда колледжа за счет бюджетных и внебюджетных средств и предельным размером не ограничиваются.

Размер вознаграждения устанавливается в процентном выражении от должностного оклада поощряемого или в абсолютном выражении, в рублях.

Стимулирующие доплаты и надбавки производятся по решению директора колледжа, в пределах бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, по согласованию с руководителями структурных подразделений.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату.

При снижении эффективности и качества работы, невыполнение расписания учебных занятий, нарушение правил внутреннего распорядка, несоблюдение правил техники безопасности размер персональных и стимулирующих надбавок, доплат уменьшается или отменяется по приказу директора на основании представления руководителя структурного подразделения или по решению директора.

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ:

Директор _____ В.В.Малков

с 01.10.2015 г.

Основание: Пр. 673-к от 16.10.2015 о повышении заработной платы на 5,5%

ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУК-ЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ - ПР.247 н с 01.10.2012 г.				Повыш. Коэфф. (%)		Должностной оклад
		Базовый оклад				
СЛУЖАЩИЕ 1 УРОВНЯ						
1 КУ		3133,35	архивариус, дежурный, кассир, , экпедитор, секретарь			3133,35
		3472,64	комендант			3472,64
2 КУ		3588,39	1 КУ + "старший"			3588,39
СЛУЖАЩИЕ 2 УРОВНЯ						
1 КУ		3704,15	диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за вып. Поруч., лаборант, техник- програмист, секретарь руководителя			3704,15
2 КУ		4062,99	зав. Складом, канцелярией, 1 КУ + "старший", 1КУ+2 кат.			4062,99
3 КУ		4167,17	зав. Общежитием, 1КУ+2 кат.			4167,17
4 КУ		4398,67	1 КУ + "ведущий"			4398,67
5 КУ		4883,00	начальник участка			4883,00

СЛУЖАЩИЕ 3 УРОВНЯ							
1 КУ		4977,45	инженер, инженер-энергетик (энергетик), бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, методист Центра информатизации образования, специалист Центра информатизации образования				4977,45
2 КУ		5093,20	1 КУ + 2 внутрид. категория (в/о. спец.ИЛИ стаж 3 года по спец-ти)				5093,20
3 КУ		5556,22	2 КУ + 1 внутрид. категория (в/о. спец.ИЛИ стаж 3 года по 1 кат.)				5556,22
4 КУ		6366,50	1 КУ + "ведущий"				6366,50
5 КУ		6945,28	гл. специалисты, зам. Главного бухгалтера				6945,28
СЛУЖАЩИЕ 4 УРОВНЯ							
1 КУ		7915,30	нач. отделов				7915,30
2 КУ			главный ..., если неявл. сост. частью должности				
3 КУ							
ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ - ПР.248 н с 01.10.2012 г.							Должностной оклад
				Повыш. Коэфф.			
РАБОЧИЕ							
1 р.ЕТКС		2893,87	гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож(вахтер), уборщик сл. Пом., уборщик территории				2893,87
2 р.ЕТКС		3009,62					3009,62
3 р.ЕТКС		3125,37	раб. По обл. Зд.				3125,37
4 р.ЕТКС		3241,13	раб. По обл. Зд.				3241,13
5 р.ЕТКС		3356,88					3356,88

	6 р.ЕТКС	3472,64	слесарь-сантехник, маляр-штукатур, водитель-экспедитор, плотник, электрик				3472,64
	7 р.ЕТКС	3810,00					3810,00
	8 р.ЕТКС	4155,59					4155,59

ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ - ПР.216 н с 01.10.2012 г.				Повыш. коэфф.. за статус колледжа	По вы ш. коз ф ф.з а кат его ри ю	За книгоиздание	Должностной оклад
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ							
1 КУ		3704,15	секретарь учебной части				3704,15
2 КУ		3819,90	диспетчер образовательного учреждения				3819,90
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ							
1 КУ							
2 КУ	без категории	6407,02	педагог-организатор, социальный педагог.	15	0	50	7418,07
	2 категория	6407,02		15	5	50	7738,42
	1 категория	6407,02		15	10	50	8058,77
	высшая категория	6407,02		15	15	50	8379,12
3 КУ	без категории	6496,15	педагог-психолог, воспитатель, МЕТОДИСТ, мастер произв. Обучения	15	0	50	7520,57

	2 категория	6496,15		15	5	50	7845,38
	1 категория	6496,15		15	10	50	8170,19
	высшая категория	6496,15		15	15	50	8494,99
4 КУ	без категории	6847,09	преподаватель, преподаватель ОБЖ, рук-ль физвосп.	15	0	50	7924,16
	2 категория	6847,09		15	5	50	8266,51
	1 категория	6847,09		15	10	50	8608,86
	высшая категория	6847,09		15	15	50	8951,22
РУКОВОДИТЕЛИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ				Повыш. Коэфф.		За книгоиздание	
1 КУ							
2 КУ		8394,52	зав. (нач.)структ.подразделением (каб., отделом и т.д.), заведующий отделением, произв. Практикой			50	8444,52
3 КУ		8394,52	начальник учебного отдела, начальник методического центра	100		50	16839,04
ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ культуры - ПР.570 от 31.08.2007 с 01.10.2012 г.				Повыш. Коэфф.		Должностной оклад	
Должности работников культуры ведущего звена							
	без категории	4220,00	библиотекарь, библиограф				4220,00
	2 категория	5108,31					5108,31
	1 категория	5874,24					5874,24

Должности руководящего состава учреждения культуры		6330,00	зав. Библиотекой				6330,00
--	--	---------	------------------	--	--	--	----------------